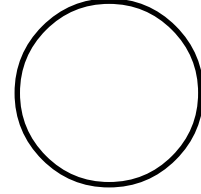


أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية



الانتقاء النفسي السلوكي والتأهيل القانوني

في أنظمة القبول والانتساب

إلى أجهزة العمل الشرطي والأمني

د. أحسن طالب

الفريق د. عباس أبو شامة

الطبعة الأولى

الرياض

١٤٢٠هـ - ١٩٩٩م

المحتويات

التقديم	٣
الفصل الأول : مشكلة الدراسة وخلفيتها	٧
١ . ١ مقدمة	٧
١ . ٢ مشكلة البحث	٨
١ . ٣ أهمية البحث وأهدافه	١٠
الفصل الثاني : الاختبارات الشخصية النفسية في الحقل الأمني	١٥
٢ . ١ الانتقاء النفسي السلوكي	١٧
٢ . ٢ الاختبارات الشخصية	٢٤
٢ . ٣ أهداف الاختبارات الشخصية ومزاياها	٣٠
٢ . ٤ أساليب الاختبارات الشخصية	٣٤
٢ . ٥ أسس تصنيف الاختبارات وتطبيقاتها وتصحيحها	٣٨
الفصل الثالث : أنواع الاختبارات ونماذج منها	٤٣
٣ . ١ الاختبارات الفردية	٤٣
٣ . ٢ الاختبارات الجمعية	٤٤
٣ . ٣ الاختبارات التكاملية	٤٦
٣ . ٤ الاختبارات المعتمدة على الاستبيان	٤٨
٣ . ٥ الاختبارات الإسقاطية	٥٣
٣ . ٦ نماذج من اختبارات الشخصية	٥٩
٣ . ٧ مزايا وسلبيات الاختبارات الشخصية	٧٧

الفصل الرابع: الانتقاء النفسي السلوكي والاختبارات الشخصية ٨٥

٤ . ١ خلفية تاريخية ٨٥

٤ . ٢ بداية عهد الاختبارات الشخصية ٨٨

٤ . ٣ الانتقاء والاختبار النفسي السلوكي عند قدماء العرب والمسلمين ٩٧

٤ . ٤ ظهور مرحلة الاختبارات الاستنباطية والاسقاطية ١٠٣

٤ . ٥ الاختبارات في المجال الأمني ١٠٧

الفصل الخامس: تطبيقات عملية لاستخدام أجهزة اختبارات

في الانتقاء النفسي السلوكي ١٢٥

٥ . ١ أمثلة تطبيقية أمريكية ١٢٥

٥ . ٢ الاختبارات النفسية السلوكية في فرنسا ١٣٩

٥ . ٣ الاختبارات النفسية السلوكية لدى الشرطة السويسرية ١٤٢

٥ . ٤ الاختبارات النفسية السلوكية في جمهورية روسيا ١٤٤

٥ . ٥ الواقع الوظيفي المهني والاختبارات النفسية السلوكية ١٤٦

الفصل السادس: التأهيل القانوني ١٦٧

٦ . ١ تعريف التأهيل القانوني ١٦٧

٦ . ٢ الشرطة والتأهيل القانوني ١٦٨

٦ . ٣ أنموذج تصوري لادخال عنصر التأهيل القانوني

في أنظمة القبول والانتساب ١٧٦

التوصيات ١٨٥

المراجع ١٨٧

تقديم

إن ارتفاع نسبة الجريمة وتطور أساليبها وأشكالها المعاصرة في مختلف المجتمعات والدول يفرض تحدياً متزايد التعقيد والصعوبة على الأجهزة الأمنية، وبالتالي على رجل الأمن نفسه، فالمهام الخاصة بل والخصوصية لرجل الأمن في وقتنا الحاضر، تتطلب ضرورة التدقيق وحسن انتقاء واختيار رجال الشرطة لتلبية متطلبات المهام الموكلة إليهم.

إن احتياجات الأجهزة الأمنية العربية في الفترة الراهنة وفي الظروف المستقبلية المتغيرة تجعل الاهتمام بعناصر الانتقاء النفسي والسلوكي لرجل الأمن أمراً لا يمكن التساهل به أو إهماله، إضافة إلى ضرورة التشديد على رفع مستوى إعداده في ميدان التأهيل القانوني الذي تفرضه مهام وظيفته.

كما أن حسن اختيار الأشخاص الملائمين لممارسة هذه المهنة، يكفل استقرارهم في العمل الأمني والشرطي ويضمن عدم تركهم لهذه المهنة مستقبلاً بحثاً عن عمل آخر يجدون أنفسهم فيه أكثر انسجاماً وارتباطاً من العمل الشرطي الذي بدأوا حياتهم المهنية به.

من هنا كان لا بد لأجهزة العمل الشرطي والأمني في الدول العربية أن تأخذ بأسباب هذا التوجيه ليكون رجل الأمن فيها أكثر قدرة على تلبية احتياجات مهام وظيفته ولا سيما الاحتياجات المستقبلية منها.

لذا فإن أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية إذ تقدم هذه الدراسة التي تستعرض أسس عمليات الانتقاء النفسي والاختبارات الشخصية

ولا سيما الاختبارات في المجال الأمني ، كما تقدم أيضاً عدداً من النماذج التطبيقية الدولية للاختبار والانتقاء في هذا الميدان حيث تعتبر هذه الدراسة ذات فائدة خاصة للأجهزة الأمنية العربية لتأخذ ما يناسبها منها في أنظمة القبول والانتساب إلى هذه الأجهزة .
والله من وراء القصد ، ،

رئيس

أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية

أ. د. عبد العزيز بن صقر الغامدي

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

١ . ١ مقدمة

١ . ٢ مشكلة البحث

١ . ٣ أهمية البحث وأهدافه

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

١ . ١ مقدمة

ان العنصر البشري هو أهم مكونات النجاح أو الفشل في أداء المهام، وهو العنصر الذي تعتمد عليه المؤسسات عامة ومؤسسات وأجهزة العمل الشرطي والأمني خاصة، إذن أن هنالك خصوصية لعمل هذه الأجهزة، وهي ترتبط ارتباطاً مباشراً بأمن الوطن والمواطن إضافة إلى طبيعة عملها المتمثلة أساساً في التعامل المباشر مع الجمهور، وهذا من شأنه أن يعطي خصوصية إضافية لأهمية العنصر البشري في النجاح أو اخفاق هذه الأجهزة الأمنية في أداء واجباتها.

ورغم أن العمل في أجهزة الشرطة والأمن تحكمه نظم وقوانين ولوائح، إلا أن تلك تظل عديمة الفائدة ولا تعطي نبضها الحي إلا من خلال العنصر البشري الذي يقوم بانفاذ تلك النظم والقوانين واللوائح وإعتماد الأسلوب الحكيم المناسب وفي الوقت المناسب، والمقدرة على السيطرة على النفس والتحكم في الذات ومن ثم التحكم في الأوضاع الطارئة، ومن ضروريات صفات رجل الشرطة والأمن بالاضافة إلى المقدرة على التأقلم مع المستجدات من الأحداث التي يواجهها رجل الأمن، المقدرة على التعامل مع كل الظروف الطارئة التي قد تنشأ من وقت لآخر، وزيادة على ذلك القدرة على الإبداع والابتكار في مجال العمل الأمني . كلها ما هي إلا أمثلة على ضرورة ادخال الانتقاء النفسي السلوكي، والتأهيل القانوني حتى يكون

ضابطاً من الضباط لدى العاملين في المجال الأمني أثناء أدائهم لعملهم . إن أكثر ما يفسد العمل الشرطي الأمني هو انسياحه بدون ضوابط نظامية قانونية ، كل هذا يشير إلى ضرورة التعرف على مقدرة المرشحين من الناحية النفسية والسلوكية والقابلية للتأهيل القانوني عند الاختيار والقبول .

١ . ٢ مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في التوفيق ما بين مهام وواجبات رجل الأمن العربي وبين مقدراته التدريبية والنفسية والسلوكية وتأهيله القانوني ، وكل ذلك يشير في الأساس إلى أهمية انتقاء هذه العناصر عند القبول والترشيح حتى يُمكن مقابلة التحديات الشرطية والأمنية في العمل الميداني وتحقيق المعادلة المطلوبة من رجل الأمن على ضوء متغيرات مجتمعنا العربي الحديث .

ان أهمية ادخال عناصر الانتقاء النفسي والسلوكي والتأهيل القانوني في أنظمة القبول والانتساب إلى أجهزة العمل الشرطي والأمني العربي يستدل عليها من بعض المؤشرات والدلالات مثل اتساق المخرجات مع ظروف احتياجات الأجهزة الأمنية العربية ، ويستدل عليها من مدى قدرة الأجهزة الأمنية والشرطية في الوطن العربي على تحقيق الواجبات والأهداف وتحمل أعباء الوظيفة ، ومدى ارتباط ذلك بالعنصر البشري الذي يقوم بأداء تلك الوظيفة ، وارتباط عناصر الاختبار في الانتقاء النفسي السلوكي والتأهيل القانوني بأنظمة الترشيح والقبول لدى الأجهزة الشرطية الأمنية .

ومن القضايا الأخرى التي تثير تساؤلات هذا البحث موضوع معدلات الرضا الوظيفي في هذه المهن الأمنية وارتباط ذلك بالانتقاء النفسي

والسلوكي والتأهيل القانوني في أنظمة القبول للعمل لدى الأجهزة الأمنية الشرطية .

مدى اتساق المدخلات (وهم المرشحون) مع المخرجات (وهم رجال الأمن والشرطة) بعد التأهيل والتدريب في العمل الأمني ، ثم مدى قدرة الأفراد على الاستفادة من البرامج التأهيلية والتدريبية وانعكاسات ذلك ايجاباً أو سلباً على الأداء الأمني . ثم ان قضية الرغبة في الاستمرارية في العمل الشرطي والأمني لدى رجال الشرطة والأمن تثير قضية هامة ، وهي قضية العزوف عن الخدمة الميدانية ، أو العزوف عن الاستمرار في المهنة بعد الانخراط فيها ، وهذه أيضاً من المؤشرات المهمة على مدى تطبيق الانتقاء النفسي السلوكي والتأهيل القانوني من عدمه .

توقعات القاعدة والرؤساء محطة مهمة للتوقف في هذا الميدان وهو أيضاً من ضمن مدى اتساق المخرجات (رجال الأمن والشرطة بعد تخرجهم وانخراطهم في العمل الميداني) مع توقعات القادة والرؤساء بصورة عامة . هذه المؤشرات والدلالات وغيرها ، تدل على أهمية عناصر الانتقاء النفسي والسلوكي والتأهيل القانوني في أنظمة القبول ، وكان يمكن أن يتضح ذلك جلياً لو اكتمل الجانب الميداني التطبيقي لهذه الدراسة .

والدراسة الحالية تبين التصور النموذجي لادخال عناصر الانتقاء النفسي والسلوكي والتأهيل القانوني في أنظمة القبول والانتساب لدى الأجهزة الشرطية الأمنية العربية .

١ . ٣ . أهمية البحث وأهدافه

يهدف هذا البحث إلى توضيح أهمية الانتقاء النفسي السلوكي والتأهيل القانوني في اختيار العنصر البشري المناسب للعمل في مجالات الشرطة والأمن بالدول العربية، وهو بذلك يحاول :

١ . ٣ . ١ أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تبيان أهمية الانتقاء النفسي السلوكي والتأهيل القانوني، في اختيار العنصر البشري المناسب لدى أنظمة القبول والترشيح في المجال الأمني العربي، وذلك بالتعرف على ماهية الاختبارات الشخصية (النفسية، السلوكية) والتأهيل القانوني في الحقل الأمني، والتعرف على المفاهيم المرتبطة بها وتطورها التاريخي، أنواعها ومجالات استخدامها والأسباب والعوامل وراء استخدامها في الحقل الأمني، والتطرق إلى النماذج الحديثة المعتمدة في مختلف أنظمة القبول والترشيح للعمل الأمني على مستوى العالم، بغية التعرف على تجارب الدول والمجتمعات الرائدة في هذا الميدان والاستفادة من تجاربها بما يناسب المجتمعات العربية.

من أهداف هذا البحث أيضاً هو تقديم نموذج للانتقاء النفسي السلوكي، والتأهيل القانوني مناسباً للأجهزة الشرطية الأمنية في الدول العربية استخلاصاً للبحث.

١ . ٣ . ٢ أهمية البحث

تمكن أهمية هذا البحث في معالجته موضوعاً على قدر كبير من الأهمية في المجال الأمني الشرطي في وقتنا الحاضر. رغم هذا، ولحد الآن لم يعط

الاهتمام المناسب في الدراسة والبحث على المستوى العربي ، والدليل على ذلك هو النقص الملحوظ في الأدبيات الأمنية العربية في هذا المجال .

وأهمية هذا البحث تمكن أيضاً في كونه يعالج أحد المواضيع التي أصبحت تشكل مجال اهتمام متزايد لدى الأوساط الأمنية العربية والقائمين على الأمور فيها في الفترة الأخيرة .

ثم استخلاص النتائج وتقديم نموذج للانتقاء النفسي السلوكي والتأهيل القانوني ، صالح ومناسب للتطبيق في أجهزة الشرطة والأمن في الدول العربية .

الفصل الثاني

الاختبارات الشخصية النفسية في الحقل الشرطي الأمني

- ٢ . ١ الانتقاء النفسي السلوكي
- ٢ . ٢ الاختبارات الشخصية
- ٢ . ٣ أهداف الاختبارات الشخصية
- ٢ . ٤ طرق وأساليب الاختبارات الشخصية
- ٢ . ٥ أسس تصنيف الاختبارات

الفصل الثاني

الاختبارات الشخصية النفسية

في الميدان الشرطي الأمني

مقدمة

تعقيدات الحياة العصرية وتشابك العلاقات الاجتماعية في العصر الحديث ، وبروز الجريمة كظاهرة اجتماعية معقدة جعل من الضروري إيجاد دفاع اجتماعي يناسب هذا التعقيد .

إن مجتمعنا المعاصر يتميز بالتخصّص والاحتراف ومن هذا المنطلق ذهب المجتمع الحديث إلى مواجهة الجريمة بمؤسسات وأجهزة متخصصة ، أجهزة الأمن وتحديدًا أجهزة الشرطة التي أنيط بها مكافحة الجريمة ، والبحث والتحري والقبض على المجرمين ومخالفي الأنظمة والقوانين وبصورة أعم تحقيق الأمن والطمأنينة في المجتمع .

لجأت الأجهزة الأمنية (الشرطة) في إطار أداء مهامها على أكمل وجه على اختلاف أنواعها إلى الاحتراف واتقان فنون المهنة ، وذلك بالتأهيل والتدريب العلمي المناسب . والتأهيل والتدريب العلمي المناسب وحدهما لا يكفيان لتوفير العنصر الأمني المناسب ، بل لا بد قبل ذلك من اختيار العنصر المناسب قبل التأهيل والتدريب وهذا ليس بالأمر الهين (R. Robert, 1014-1024) .

اتضح من التجارب الميدانية أنه ليس من السهل على المؤسسات (المعاهد والكليات الشرطة) والأجهزة الأمنية اتخاذ القرار المناسب والسليم بقبول أو رفض الأفراد المرشحين للانضمام للأجهزة الأمنية إذ لا بد من الاعتماد على وسيلة مناسبة وموضوعية تساعد على اختيار وانتقاء المرشحين بطريقة موضوعية ناجحة وعلمية، وذلك تسهل عملية إتخاذ القرار .

من هنا نشأت الحاجة الماسة إلى اعتماد وسيلة أو طريقة علمية لذلك الغرض ، الاختبارات الشخصية والنفسية اثبتت جدواها في هذا الميدان طوال الأربعين ، أو الخمسين سنة الماضية ، حيث تم اعتمادها في قياس وإختبار شخصية المرشحين ، وقياس القدرات العقلية وتحديد سمات شخصياتهم ، كل ذلك من أجل مساعدة المسؤولين والقائمين على الأمور في اتخاذ القرار السليم والمناسب حول المرشحين ، وانتقاء واختيار الأفراد والعناصر المناسبة منهم للعمل ضمن الأجهزة الأمنية (R. Robert, 1014-1024) .

إن التغير والتطور السريع الذي حدث ويحدث في المجتمع أدى إلى تغير وتطور حجم وأساليب وأنماط الجرائم ، وهو ما يتطلب تطوراً في أساليب العمل والتأهيل والمواجهة لدى رجال الأمن والشرطة . وأن اختيار وانتقاء الرجل المناسب للعمل الشرطي والأمني ، تشكل الأساس ، ورغم أن الاختبارات والمقاييس النفسية أثبتت جدواها وأصبحت شائعة في هذا الميدان على مستوى العالم الصناعي المتقدم، إلا أن البعض في الأجهزة الأمنية العربية لديهم بعض التحفظات في استخدامها بدون تقديم أسباب واضحة لذلك .

ويهدف هذا البحث إلى توضيح أهمية الاختبارات الشخصية والنفسية في ميدان اتخاذ القرارات وتصنيف وانتقاء واختيار المرشحين انطلاقاً من المعارف النظرية والميدانية في هذا الميدان .

٢ . ١ الانتقاء النفسي والسلوكي

الانتقاء النفسي السلوكي في مجال التوظيف والترشيح بكل بساطة هو عملية انتقاء واختيار (Selection) للأفراد، أو العناصر التي تصلح لمهن وحرف معينة، كما يذهب إليه طوم واطسون (Thom Watson). حيث يذهب « . . هو أكثر صلاحية وصدقية لمعرفة مدى صلاحية ومناسبة بعض الأفراد لمهن وحرف معينة»^(١).

وفي هذا الإطار يذهب الباحث جيل أوزرباردي (Gilles Assorparidi, 1995) إلى أن الانتقاء النفسي السلوكي يركز في وقتنا الحاضر (بعكس الماضي)، وهو (أي الاختبار النفسي السلوكي، المبني على التشخيص) يساوي أو يفوق التركيز على الوهلات العالمية^(٢).

يعتمد الانتقاء النفسي السلوكي أساساً على الاختبارات النفسية وعلى نتائج مقاييس الشخصية، حيث ينطلق من محاولة اكتشاف حقائق (معلومات) أساسية عن المبحوث (الترشح) لا يمكن التوصل إليها بطرق أخرى، (غير الاختبارات النفسية) مثل التطلعات والمقاصد^(٣)، والتعرف على السلوك الماضي والحاضر يهدف استشراف السلوك المستقبلي للفرد أو المترشح، لأنه ما لم توجد قرائن أو دلائل تعاكسها، سوف تنبأ عن الطريقة والأسلوب الذي سوف يتصرف به مستقبلاً^(٤).

(1) Thom, Watson, "Recruiting and Selection", In Keith Sisson (ed). Personnel Management, Blackweel, Oxford, 1995, p. 205.

(2) Gilles Azzok Pardi, Les Nouveaux, Tests de Recrutement, Marbourt, Bruxelles, 1995, p. 3.

(3) Bonner, H. Psychology, of Personality Roland, ed. New York, 1961.

(٤) عبدالحالوق، مرجع سابق، ص ٢٣.

٢ . ١ . ١ الاختبارات (Tests)

جاءت كلمة الاختبارات (في الميدان النفسي) أو في ميدان، الاختبارات الشخصية (Personality, Tests) من ترجمة الكلمة الأجنبية (Test) والتي يرجع أصلها إلى الأغريق كما يقول البعض، أو مشتقة من اللغة اللاتينية كما يذهب البعض الآخر^(١).

فكلمة اختبار (Testa) ترجع إلى أصلها اللاتينية (Latin) وتعني في الأساس «حفرة»، كانت تستخدم هذه الحفرة في تنقية المعادن، أي استخلاص المعادن الثمينة من بقية المعادن الأخرى (غير ثمينة). وهناك من يذهب إلى أن كلمة اختبار الأجنبية (Test) مشتقة من الكلمة اللاتينية الأخرى (Testatio)، والتي تعني شهادة، أو شهادة إثبات (الصلاحية)، شهادة الأصل الثبوتي، ما يعني أن الاختبار (Test) هو شهادة إثبات للذات (على أنها صالحة) أو الشخصية السليمة، أو أنها شهادة إثبات القدرات^(٢).

وأما فيما يتعلق بالمعنى العلمي لمصطلح الاختبارات الشخصية (فيما يتعلق بالانتقاء والاختبار للمترشحين لوظائف ومهن معينة) فهناك عدة آراء تختلف باختلاف التوجهات، والاختصاصات للعلماء والباحثين الذين تعرضوا لهذا المصطلح.

وتذهب ليونا تايلر (Leona Tyler, 1971)^(٣)، إلى أن اختبارات

(1) J. E. Klausnitzer. Les Test D'intelligence. Marabout, Bruxelles, 1992, p. 33.

(2) J. E. Klausnitzer. Op., Cit, p. 33.

(3) Leona, E. Talyer. Tests and measurments, Eglewood cliffs, New Jersey, Printice Hall, Inc. 1971, p. 27 (ترجمة سعد عبدالرحمن)

الشخصية ماهي إلا نماذج اختبارية مثلها مثل النماذج الاختبارية الأخرى (في ميادين أخرى) التي يعدها الباحثون لدراسة خصائص وسمات وأبعاد معينة محددة مسبقاً، فهي مثل النماذج الاختبارية التي يعدها الجيولوجيون، مثلاً لدراسة خصائص الأنهار وتدرجات الجبال (سمات الجبال)، وذلك من منطلق أنه لا يمكن إعطاء تفسيرات (تقديرات) لمواضيع لا يمكن التأكد منها أو البرهنة عليها (اختبارياً).

أما طوم واطسوس (Thom Watson, 1995)⁽¹⁾ فيشير إلى أن الاختبارات الشخصية أو اختبار الانتقاء (Selecting Test) كونها، وسيلة (طريقة) لجمع عينة من المعلومات السلوكية، تحت ظروف مضبوطة (من قبل الباحث) وهذه المعلومات السلوكية يمكن الحصول عليها شفاهياً أو كتابياً (المقابلة، الاستبيان)، وأما الباحثة الأخرى والمختصة في هذا الميدان (ميدان الاختبارات الشخصية للمرشحين) كاترين هويقت (Cathrine Huguet, 1985)⁽²⁾ فتري في إختبارات الشخصية (المعدة لميدان اختيار وانتقاء المرشحين)، ماهي «إلا نوع من أنواع الاختبارات أو الامتحانات»، «التي يمكن للفرد أن ينجح أو يفشل فيها»، حيث يعطى في هذا الاختبار تقييم (على شكل درجات أو تقديرات) أو تفسير يهدف إلى قياس ومعرفة بعض عناصر (Elements) الشخصية (سمات وصفات) أو (أبعاد الشخصية) ومقارنتها بالآخرين (الذين يتم اختبارهم أو تشخيصهم معه) والذين يكونون في مستوى المبحوث (المرشح)، أو مماثلين في الثقافة، أو السن، أو المستوى المهني، أو المعرفي⁽³⁾.

(1) Thom, Watson. "Recruiting and Selection. In Keith, Sisson, (Ed.) Personnel Management, Blackwell, Oxford, 1995, p. 213.

(2) Cathrine, Huguet. Les r'egles D'or du curriculum, Vitea, Marabout, Brjxelles, 1985, p. 190.

(3) Ibid.

وأما الباحث الألماني كلاوسنتزر (Klaunitzer, J.1992), والذي هو الآخر من كبار المختصين في هذا الميدان، فيشير إلى أن الاختبارات الشخصية، (في ميدان انتقاء واختيار المبحوثين أو المرشحين لمهن أو حرف، أو وظائف معينة)، «إلى أن الاختبارات الشخصية هي موقف معياري (Une Situation Standardis'es) يهدف إلى تشخيص سلوك معين»⁽¹⁾.

مما تقدم نستطيع القول ان الاختبارات (في ميدان الانتقاء والاختبار) هي عبارة عن نماذج (أنموذج) أو طرق، أو أساليب لمعرفة المرشحين (الأفراد) الصالحين لوظائف ومهام أو مهن وحرف معينة، من منطلق نفسي سلوكي، أي منطلق الصحة والسلامة النفسية، والسلوكية (الأخلاقية)، أو هي وسائل، وطرق (علمية) لاختيار بعض ابعاد بعض المرشحين الشخصية السلوكية، لمعرفة مدى صلاحيتهم لمهن ووظائف معينة عن طريق التأكد من وجود صفات وسمات سلوكية نفسية إيجابية، لدى بعض المرشحين تشكل عوامل قبول (يعتمد عليها في قبول المرشحين) أو وجود صفات وسمات سلوكية نفسية سلبية يُشكل وجودها عوامل رفض للمرشحين. والصفات والسمات الشخصية الايجابية والسلبية معروفة مسبقاً، أي محددة مسبقاً لدى الباحثين، أو القائمين على الاختبارات الشخصية، والاختبار ما هو إلا الوسيلة، أو، الطريقة للكشف عنها.

وبناءً على أساس نتائج الاختبار يتخذ القرار بشأن قبول أو رفض (اختيار أو استبعاد) المرشحين، أو المتقدمين، للوظائف، أو الانتماء إلى أجهزة أو حرف أو مهن معينة، من طرف المسؤولين عن ذلك.

(1) J. E. Klaunitzer, Op. Cit, p. 33.

١.١.١.٢ الشخصية

المفهوم الآخر المرتبط باختبارات الشخصية، في ميدان الانتقاء والاختيار هو مفهوم الشخصية.

الشخصية لغوياً، مشتقة من الكلمة اللاتينية (Persona) والتي تعني القناع - لغوياً.

ومفهوم الشخصية من المفاهيم المستعملة لدى عامة الناس بكثرة في كل المجالات تقريباً، فكثيراً ما نسمع عبارات وتصنيفات لها مثل شخصية قوية، شخصية ضعيفة . . الخ .

وهناك، من يصف بعض الأفراد، بانعدام «الشخصية أصلاً» فلان، «لا شخصية له»، أن له «عدة شخصيات» كل هذه التسميات أو المواقف تزيد من تعقيد الأمر لمفهوم الشخصية لدى عامة الناس . يذهب (معتز سيد عبدالله، ١٩٩٨م، ٤٩٩) بأن الاستخدام الدارج لمفهوم الشخصية ينطوي على معنيين أساسيين هما : المهارة الاجتماعية والخدمة، وأقوى الانطباعات التي تخلفها شخصية الفرد في الآخرين .

وهذان المعياران هما اللذان، يستند إليهما عامة الناس، في تصنيف أو الحكم على الشخصية، ومن ثم يقدمون وصف للشخصية على أنها عدوانية، جذابة، شريرة، مؤثرة، متسارحة . . . وغيرها من الأوصاف الأخرى .

وربما انتقل هذا المفهوم «الشعبي» للشخصية إلى وسائل الاعلام، والدليل تلك السهولة التي تستعمل بها وسائل الاعلام لمفهوم الشخصية، في وصف المواقف والأحداث المتعلقة ببعض الأفراد أو الشخصيات الانسانية .

يذهب ايزنيك (H. Eysenck , 1969) إلى أن الشخصية توصف على ضوء ثلاثة أبعاد :

- ١ - بعد- الانبساط والانبساط (Intraversion Extraversion) .
- ٢ - بعد - الاتزان الوجداني (الواقعية) (التكامل النفسي للشخصية) (Personality Stability) .
- ٣ - بعد- الذكاء (Intelligence- Dimension) .

ويشير إلى أن البعدين الأولين هما، الأكثر استقراراً عاملياً (إمكانية القياس الاختباري) وهما أيضاً، العاملان القابلان لإعادة الانتاج. وأن الأبعاد الثلاثة يجب أن ينظر لها مستقلة عن بعضها البعض في (الاختبار والقياس)^(١).

أما في قاموس علم الاجتماع البريطاني (1996) فتعني الشخصية «المفاهيم التي يستخدمها، علماء العلوم الاجتماعية للإشارة إلى الفردية (Individual) والتي تشمل [هذه الفردية]، الذات (Self)، والهوية (Identity)» .

وأما مفهوم الشخصية « فيشير » (وفق القاموس الإنجليزي) إلى تلك المجموعة (A set) من الخصائص (Characteristics)، الثابتة نسبياً التي يقيسها [يقيّمها] الآخرون^(١)، والتي تميز، فرد ما عن الآخرين» .

وهناك، من ينظر إلى الشخصية، كمنبه (مثير) (Stimulus) أو كمؤثر اجتماعي، ومن ينظر لها على أنها استجابة (Response) لمثير أو لمنبه،

(١) Gordon, Marshall, Concise Dictionary of Sociology, Oxford University Press, 1996, p. 387.

(معتز سيد عبدالله، ٥٠٠) وهذه النظرة الأخيرة تجنب الصعوبات التعريفية لمفهوم الشخصية .

إن النظرة للشخصية كاستجابة هي التي تسهل عملية الاختبارات الشخصية، بحيث يسهل التركيز على استجابات الفرد، في القياس، أو الاختبارات الشخصية .

وعليه، نستطيع القول، ان المراد بمفهوم الشخصية هنا، هو تلك السمات والصفات والخصائص التي تميز فرداً عن آخر والتي يمكن قياسها، واختبارها، عن طريق اختبارات الشخصية .

٢ . ١ . ١ . ٢ السلوك

إن السلوك مرتبط أكثر بالعلوم النفسية (علم النفس على اختلاف توجهاته ومدارسه) وفي هذا الاطار، نجد توجهين أساسيين، وهما :

- المدرسة السلوكية المعرفية (Cognitive Behavioural School) .

- المدرسة التحليلية - في علم النفس (Analytical - School) .

فالمدرسة السلوكية في علم النفس، تركز على السلوك الظاهر (Manifest Behaviour) وتؤكد على أن السلوك ظاهرة قائمة بذاتها، وبذلك يمكن ملاحظته وقياسه (انطلاقاً من السلوك الظاهر) الواعي المدرك، وتبديله (تغيره) وعلاجه .

وأما المدرسة التحليلية (فرويد Freud) فتذهب إلى أن السلوك الظاهر (الشعور) ما هو إلا مظاهر للسلوك -المستتر (Latent - Behavior) (اللاشعوري) وهذا الأخير هو الذي يشكل الجزء الأكبر من سلوكيات الأفراد وبذلك يجب التركيز عليه في فهم الشخصية .

السلوك هو تلك الأفعال والنشاطات المختلفة التي تصدر عن الأفراد ظاهرة كانت أم مستترة، بين الفرد ككائن حي، وبيئته المادية والاجتماعية والنفسية، لأن السلوك يؤثر في البيئة ويتأثر بها.

والسلوك يشير إلى مجموعة الأفعال، والنشاطات، على شكل مجموعة استجابات (Response Class)، أي الوحدات القابلة للقياس والاختبار، من منطلق نفسي سلوكي. والتي تربط ببعضها البحث في محاولة للحصول على تصنيف لشخصية المبحوث (المترشح) في مقابل الآخرين، انطلاقاً، من أبعاد (Dimensions) أو، (مرتكزات) معدة مسبقاً.

٢ . ٢ الاختبارات الشخصية (Personality Tests)

تركز اختبارات الشخصية (Personality Test) وهي أحد الاختبارات في الميدان النفسي على معرفة الأبعاد النفسية والسلوكية (الحالة النفسية السلوكية) للمتقدمين لشغل بعض الوظائف في المرافق والمؤسسات العامة والخاصة. وهو بهذا المعنى نوع من أنواع الاختبارات الأخرى^(١) أو المتطلبات الأخرى في ميدان التوظيف والانتقاء والاختيار، لمعرفة مدى صلاحية، المترشح أو المتقدم لشغل الوظيفة (الحرفة المهنة).

اختبارات الشخصية، تنتهي بتقييم على شكل درجات (أو نقاط) أو على شكل حكم عام (بصلاحية أو عدم صلاحية) المبحوث أو المترشح. يكون اختبار الشخصية شفاهياً، أو كتابياً، فردياً أو جماعياً، يكون فردياً إذا كان شفاهياً ويكون جماعياً إذا كان كتابياً.

(1) Cathrine Huguet, Les Regles d'or du curriculum Vitea, Marabout, Bruxelles, 1995, p. 195.

تهدف الاختبارات الشخصية في الميدان الاجرائي إلى الانتقاء والاختيار أساساً مثل ما سبق وأشرنا وإلى معرفة الاختلافات الفردية على مستوى الشخصية والسلوك (طبائع الشخصية) بواسطة ، محاولة قياس (Measure) الاختلافات الفردية المتعلقة بالشخصية والسلوك في إطار العلاقة بأماكن العمل ، أو في إطار العلاقة بمهن ووظائف أو حرف معينة (Attempting to measure Individual differences related to Occupational Behaviour)⁽¹⁾

ومن الناحية الاجرائية ، وقبل بداية الاختبار عادة ما يقوم المختصون (النفسانيون) بشرح الخطوات الاجرائية الضرورية المتعلقة بالاختبار (بالتشخيص) بدقة ، وهذا بهدف الوصول إلى فهم صحيح لهذه الخطوات الاجرائية من طرف المترشحين (المفحوصين) وبهدف التجاوب معه (الاجابة) بدقة ، وعن فهم صحيح ، ومن ثم الوصول إلى درجة عالية من الصدق والثبات ، (Validity & Realibility) للاختبار . وتبنى الاختبارات الشخصية (النفسية السلوكية) ، من طرف المختصين وتصحح (تقييم) من طرفهم . ويبنى التصحيح والتقييم على نظام معين أو على جداول معدة مسبقاً ، حيث يستطيع بواسطتها المختصون ، وبسرعة تقييم (تصحيح) الإجابات . وإعطاء الدرجة المستحقة أو الحكم الملائم (التقييم المناسب) ويكون هذا صحيحاً ، عادة في الاختبارات المبنية على الاستبيان . ولكن في بعض الحالات يحتاج التقييم إلى نظرة متفحصة وأكثر عمقاً ، لأكثر من مختص واحد ، أي إلى تقييم جماعي ، لتحكيم أو تقييم إجابات الأفراد ، وفي بعض الحالات يحتاج المختص إلى تقديم تقرير متكامل عن الشخصية

(1) Adrian Furnham, Personality at work , the role of individual differences in the work place, Routledge, London, 1995

أو الحالة النفسية والسلوكية للمترشح ، أو المفحوص . هذا التقرير المتكامل يساعد أكثر في الوصول إلى معرفة السمات الشخصية للمترشح أو الحالة النفسية أو السلوكية (للمترشح أو المفحوص) ومن ثم يترك أمر اتخاذ القرار النهائي بشأنه للجهات المعنية ، وناقش فيما يلي ثلاث عناصر مهمة في الاختبارات الشخصية وهي تطورها في مجال الانتقاء ، واستخداماتها في الميدان الأمني ، والمصطلحات المستخدمة فيها .

٢ . ٢ . ١ تطور الاختبارات الشخصية في ميدان الانتقاء والاختيار الوظيفي

اعتمدت الاختبارات الشخصية (النفسية) منذ حوالي ستين عاماً تقريباً ، ويوجد الآن على مستوى العالم حوالي ثمانون ألف اختبار للشخصية وأنواع أخرى من الاختبارات (السلوكية النفسية)^(١) المرتبطة بالانتقاء والاختيار للمرشحين .

الحربان العالميتان (الأولى والثانية) وبخاصة الحرب العالمية الثانية ، كانت الانطلاقة الحقيقية لهذه الاختبارات ، حيث كانت الحاجة ماسة جداً في هاتين الفترتين إلى وسيلة موضوعية (اختبارات) تستطيع بها اختيار وانتقاء الأفراد الصالحين للخدمة في مهن وحرف معينة ، وبخاصة في القوات المسلحة أو الأجهزة الأمنية ، ولا تزال أكثر الأجهزة والمؤسسات اعتماداً على الاختبارات النفسية ، واختبارات الشخصية في ميدان الانتقاء واختيار العناصر المناسبة للمهنة هي ، القوات المسلحة والأجهزة الأمنية^(٢) .

(1) A. Furnham. op. cit, p. 37

(2) Ibid, P. 38.

أول اختبار «علمي» معروف في هذا الميدان هو الاختبار الذي قام به فرنسيس جالطون (Francis Galton) نشره في كتابه «العبقرية الوراثية» (Hereditary Genius) سنة ١٨٧٠^(١). وقد استعمل جالطون (Galton) هذه الاختبارات ميدانياً لقياس بعض السمات الشخصية، المؤثرة على الشخصية والسلوك (مثل قابلية السمع، والبصر، كأحد متغيرات الذكاء (وردود الفعل) ثم أخذ (Binet) المشوار وطور الاختبارات لتشمل علاقة الذكاء بالنواحي العقلية، (القدرات العقلية) (العامة، ثم جاء بعده العالم الألماني فونت (Wundt)، وطور اختبارات خاصة بالذاكرة (Memory)، ودرجة الانتباه (Attention)، والفهم (Comprehension) والخيال (Imagination).

أما مستريورنج (Musterberg) ففي سنة ١٩١٣ كان أول، من أدخل بطاريات اختبار إلى عالم التوظيف، (انتقاء واختيار المترشحين عن طريق اختبارات الشخصية) حيث اعتمد مجموعة من اختبارات الشخصية، والاختبارات النفسية في اختيار العمال والموظفين المناسبين لبعض المهن، والوظائف في الولايات المتحدة الأمريكية، وبخاصة مؤسسة السكة الحديدية لولاية بوسطن (Boston Railway Company)^(٢).

بعد ذلك تطورت الاختبارات النفسية واختبارات الشخصية في مجالات عدة، مثل، ودخلت إلى ميادين جديدة غير الصناعة، مثل التربية، والصحة والاستشارات.

(1) Ibid

(2) A. Furnham, Op.cit, p. 38.

٢ . ٢ . ٢ الاختبارات الشخصية في الميدان الأمني خلال الحرب العالمية الأولى

كانت الانطلاقة الأولى للاختبارات النفسية واختبارات الشخصية خلال الحرب العالمية الأولى في الميدان الأمني ، وميدان القوات المسلحة ، حيث برزت الحاجة بقوة إلى الوصول إلى وسيلة أو كيفية لمعرفة مدى صلاحية المترشحين للخدمة في القوات المسلحة ، أو القوات الأمنية ، هذا من جهة ، ومن جهة أخرى كانت المشاكل والمصاعب (النفسية منها على الخصوص) التي تعترض الكثير من أفراد القوات المسلحة تزداد من سنة لأخرى ، وبذلك كانت الحاجة ماسة لمعرفة من هو المناسب وغير المناسب للالتحاق والاستمرار في الخدمة العسكرية ، أو القوات المسلحة ، أو الأجهزة الأمنية ، قبل أن يتم قبولهم نهائياً في هذه الأجهزة ، أو قبل تسريحهم والاستغناء عنهم .

٢ . ٢ . ٣ المصطلحات المستخدمة في اختبارات الشخصية

١ . ٣ . ٢ . ٢ التشخيص (Dignosis)

وهو ما يشير إلى تحديد الأعراض النفسية ودراسة الشخصية بواسطة الأدوات الخارجية ، وقد يهدف إلى تحديد الاضطرابات النفسية والعقلية أو مستويات الذكاء أو الميول المهنية . . وهناك قائمة عالمية بالاضطرابات النفسية والتي تحدث كل فترة والمسماة (D4) .

٢ . ٣ . ٢ . ٢ القياس (Measurement)

القياس هو عملية استخدام الأرقام في تحديد الأشياء وفق قواعد معينة^(١) وهناك أنواع في قياسات الشخصية والقياسات النفسية، ومصطلح القياس (مفهوم القياس) يستخدم في ميادين كثيرة ومتعددة من البحوث النفسية والبحوث حول الشخصية، وكلما كان مفهوم، مصطلح الاختبار (Test) غير مناسب يستخدم مصطلح (مفهوم) القياس (Measurement). فإذا ما أردنا مثلاً دراسة الإحساس (Sensation) أو إجراء التجارب عليه أو على الإدراك (Perception)، أو إذا ما أردنا الحكم الموضوعي، نستخدم الطرق النفسية الفيزيائية (Psycho-Physical)، وهو ما يشير إلى اعتماد الكم الفيزيائي في مقابل الكم النفسي^(٢).

فقياس مواضيع، مثل الصوت (وضوح الصوت) درجة ارتفاع نغمة الكلام، (الحد الأدنى والحد الأعلى) أو قوة السمع (الحد الأدنى - الحد الأعلى) عند فرد معين. فإننا نعتمد على قياس درجة التردد (التي لا نستعملها في الاختبارات).

يستخدم الاختبار كأداة في القياس للخصائص النفسية والسلوكية للأفراد وهو ما يشير إلى عمليات التقييم (Evaluation) والتقدير خاصة للأداء (Appraisal) والتقدير للحاجات (Assessment) والتقدير الكمي (Estimation).

(1) Ibid,

(2) Leona, Op.cit, p. 47.

وهذه عمليات تقويمية، أكثر منها عملية الاجابة عن سؤال عام عن ذلك الشخص. الاختبارات تهدف إلى الاجابة عن خصائص محددة، لدى المبحوثين، أو المرشحين مثل ما سبق وذكرنا.

ولهذا فإن القياس ليس اختباراً والعكس صحيح. وأما عندما نعبر عن النتائج (لعينة ما) بالأرقام، فمن الممكن استخدام (مصطلح) اختبار، أو مقياس، وأن معظم الاختبارات هي في الواقع وسائل، قياس، والقياس أشمل من الاختبار وأعم ولكن الاختبار أداة للقياس^(١).

٢. ٣ أهداف الاختبارات الشخصية

نظراً لتعدد الحياة، وللتغير السريع الذي تشهده المجتمعات كافة وبخاصة منها المجتمعات العربية أصبح من الصعب اختيار العناصر المناسبة (الصالحة) للخدمة في الأجهزة الأمنية العربية، انطلاقاً من قرارات غير مؤسسية وغير مسندة علمياً، نظراً لطبيعة العمل الشرطي الأمني نفسه، ونظراً لحاجة الأجهزة نفسها إلى عناصر مناسبة، من سنة لأخرى تقريباً.

ومما يزيد في صعوبة الأمر (الاختيار والانتقاء) هو تنوع وتعدد المهام، التي يقوم بها رجل الأمن والشرطة في المجتمع، وكذلك علاقته المباشرة، مع المواطنين بشكل يومي على الأرجح، وضرورة أن يقوم بعمله، ضمن نظم، ولوائح وقوانين محددة مسبقاً، أضف إلى ذلك اختلاف الناس (اختلاف المرشحين) واختلاف شخصياتهم من حيث الطابع والمزاج

(١) أحمد عبدالحالِق، استخبارات الشخصية، الإسكندرية: دار المعرفة، ١٩٨٦م، ص ٢٣.

والسلوك، والصعوبة تزداد إذا ما عرفنا أن مفهوم السلوك في حد ذاته ليس من المواضيع السهلة الفهم والتحديد.

من هذا نشأت الحاجة إلى وجود طريقة أو أسلوب موضوعي - علمي، لانتقاء واختيار المرشحين لدخول مجال العمل والخدمة في أجهزة الأمن والشرطة العربية، هذه الطريقة أو الأسلوب هي الاختبارات الشخصية، التي تهدف إلى قياس الشخصية (من النواحي النفسية السلوكية) من أجل تسهيل عملية الانتقاء والاختيار (قبول أو رفض المرشحين) ومن أجل مساعدة القائمين على الأمور في هذا الميدان لاتخاذ قرارات سليمة ومناسبة في هذا الميدان.

وتهدف الاختبارات في مجال الانتقاء النفسي السلوكي في الميدان الأمني بالأساس إلى انتقاء واختيار العناصر البشرية المناسبة إلى اختبار (قبول) المرشحين المناسبين (الصالحين) للعمل الأمني واستبعاد العناصر غير الملائمة، من منطلقات وأبعاد^(*) نفسية سلوكية. وبشكل عام تهدف الاختبارات النفسية إلى:

١- قياس الجوانب (الأبعاد) الانفعالية والنواحي المتعلقة بالتوافق أو سوء التوافق الاجتماعي^(١).

٢- الحصول على مسح سريع، لرأي واتجاهات الشخص (المترشح) عن نفسه وتقدير جوانب القوة والضعف فيها تقديراً كمياً، والتعرف على

(*) البعد (Dimension) مفهوم رياضي يعني الامتداد الذي يمكن قياسه، ويشير إلى هذا المصطلح إلى الطول والعرض والعمق، أي الأبعاد الفيزيائية، واتسع معناه الآن ليدخل ميدان العلوم السلوكية (السيكولوجية) ليشر إلى السمات والصفات الشخصية التي يمكن قياسها (عبد الخالق، ص ٦٠).

(١) عبد الخالق، مرجع سبق ذكره، ٢٣.

متابعه (النفسية السلوكية) وجوانب قلقه ، ويساعد ذلك في تصنيفه بصورة عامة^(١) .

٣- اكتشاف حقائق (معلومات) أساسية عن المبحوث (المترشح) (لا يمكن التوصل إليها من مصادر أخرى) ، مثل التطلعات والمقاصد^(٢) .

٤- اكتشاف معايير السلوك (لدى المفحوص) (المترشح) مثل وجهة نظر المفحوص ، في السلوك الملائم في مواقف معينة ، أو تجاه أشخاص ، أو جماعات معينة .

٥- التعرف على السلوك في الماضي والحاضر لاستشراف السلوك المستقبلي ، للفرد ، أو المترشح ، مثل معرفة الطريقة التي تصرف بها في الماضي في مواقف معينة وتعتبر هذه الطريقة (الكيفية - الأسلوب) مالم توجد قرائن أو دلائل تعاكسها ، تنبؤية للطريقة والأسلوب الذي سوف يتصرف (يسلكه) الفرد - المترشح ، في المواقف المشابهة^(٣) .

٦- فرز واكتشاف تلك الحالات التي يمكن أن يحدث لها اضطرابات نفسية (مستقبلاً) في مهنة معينة ، مثل مهنة رجل الشرطة والأمن .

٧- الاختبار (النفسي السلوكي) يركز بالدرجة الأولى على الشخصية وفي هذا الشأن ، يذكر الباحث جيل أزورباردي (Gilles Azzopardi 1995) «إن التركيز في وقتنا الحاضر (في التوظيف واختيار المرشحين) يكون

(١) محمود السيد أبو النيل ، اختبار الشخصية الاسقاطي الجمعي ، دراسة عربية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ١٩٨٦ م ، ص ٢٩ .

(2) Bonner, H. Psychology of Personality , Roland , New York, 1961.

ذكره عبد الخالق ، ص ٢٣ .

(٣) عبد الخالق ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢٣ .

على الشخصية (شخصية المترشح) وهو يساوي أو ربما يفوق التركيز على المعارف (الشهادة العلمية) في بعض المهن⁽¹⁾ ومنها طبعاً مهنة رجل الأمن والشرطة .

٨- الابتعاد عن الطرق والأساليب اللاموضوعية ، في الانتقاء والاختيار ، مثل المحسوبية ، والرشوة ، والواسطة ، والقبلية وغيرها من الأساليب المعروفة والكثيرة في وقتنا الحاضر في ميادين التوظيف وقبول الترشيحات في مختلف الميادين .

في هذا الشأن يقول طوم واطسون (Thom Watson) « اتضح الآن أن اختبارات الشخصية (Test Battery, 1995) هي أكثر صلاحية وصدقية بمعرفة مدى صلاحية ومناسبة بعض الأفراد لمهن وحرف معينة⁽²⁾ .

٩- استبعاد بعض العناصر الخطيرة على المهنة ، أو التي يمكن أن تشكل خطراً عليها .

لقد اتضح من الاختبارات الانتقائية التي قامت بها الأجهزة الأمنية الدنماركية⁽³⁾ أن الأفراد الذين أيدوا ظواهر عدوانية ، في اختبارات الشخصية ، كان لديهم كروموزوم زائد ، أي من فصيلة (XYY) النظرية المعروفة في علم الاجرام ، والتي يفسر بعض العلماء البيولوجيين ، الاجرام لدى هذه الفصيلة ، بالكروموزم الزائد لديهم (الانسان- الذكر

(1) Gilles Azzopardi, Les Nouveaux Tests de Recrutement, Marabout, Bruxelles , 1995, p. 3.

(2) Thom Watson, Op. cit, p. 205.

(3) Postel, Jacque, (Dir) Dictionnaire de Psychologie et de la Psychopathologie Climique, La Rouss, Paris, 1993, p. 8.

الطبيعي لديه ، كروموزومان (Two-Chromosomes) والإنسان العادي لديه كروموزومان على شكل (XY) والإنسان غير العادي لديه كروموزوم زائد على شكل (Y) فيصبح الشكل النهائي (XYY) .

١٠ - منع النزيف ، أو التلاعب الذي يمكن أن يقوم به بعض المترشحين في مواقف الاختبارات والانتقاء التي تعتمد على وسائل أخرى غير الاختبارات النفسية السلوكية . لقد كشفت نتائج الاختبارات النفسية السلوكية الأمريكية ، عدة حالات زيف وكذب ، وتحايل ، وتلفيق للاجابة ، وتزييف للحقائق والمواقف ، ظهرت كلها بالفحص الاختباري^(١) .

٢ . ٤ أساليب الاختبارات الشخصية

كان الهدف الأول للرواد الأوائل في اختبارات الشخصية في ميدان القبول والترشيح ، هو ايجاد وسيلة فعالة لقياس الاستعدادات المختلفة للفرد بهدف التوجيه المهني أو الانتقاء المهني المؤسس علمياً ، والمبني أساساً على قدرات الذكاء ولكن اتضح فيما بعد أن ما كان يسميه البعض أنواعاً من الذكاء ، أو «مؤشرات الذكاء» هو في الحقيقة نفس الخصائص والاستعدادات العقلية ، واكتشف هذا عندما تقدمت البحوث النفسية^(٢) . وكان ذلك في الغالب بسبب عدم وجود طرق وأساليب ناجحة ومناسبة لاختبار الشخصية . تقدمت الاختبارات الشخصية فيما بعد بفضل تطور التقنيات

(١) انظر بعض من الأمثلة ، المذكورة في هذا البحث عن نتائج الاختبارات الأمريكية للمترشحين ، للعمل لدى أجهزة الشرطة والأمن .

(٢) تالير ، ليونا ، الاختبارات والمقاييس (ترجمة سعد عبدالرحمن) دار الشروق ، ط ٢ ، القاهرة ، ١٩٨٨ م ، ص ٤٨ .

ونتائج البحوث والأساليب الاختبارية للشخصية وبفضل الاستفادة من التجارب السابقة في هذا الميدان ومن هذه الأساليب مايلي :

٢ . ٤ . ١ الأسلوب الذاتي

وهي التي تعتمد على ترك ، أو جعل المبحوث يسرد حياته ، وهي ما يعرف أحياناً ، بتقنية (أسلوب) الاعتراف ، أو سيرة الحياة الذاتية ، ولا يعتمد عليها كثيراً ، ونظراً لبعض سلبياتها الواضحة ، مثل رفض المبحوث الكشف عن كل شيء في حياته ، ووجود ميكانزمات دفاعية (لدى المبحوث) تعطل أو تشوه الحقيقة ، زيادة على الخطأ في تقدير المعاناة أو تقدير المواقف من طرف المبحوث فلا يشيع مثل هذا الأسلوب في الميدان الأمني^(١) .

٢ . ٤ . ٢ الاستبيان (Questionnaire)

يشمل هذا النوع من الأسلوب معايير محددة في كيفية بناء الاستبيان .

وتساعد الاختبارات المبينة على الاستبيان على :

- التقرير الذاتي (Self Report) .

- التقدير الذاتي (Self Rating) .

وهو ما يعني تقدير الشخص (المبحوث) لذاته بطريقة أو بأخرى نتيجة لمعرفته بنفسه^(٢) .

ومن خلال الإجابة على فقرات الإستبانة : الاستبيانات عبارة عن قوائم تقرير ذاتية (على شكل أسئلة) يجيب عنها المبحوث (المرشح) وتسمى أحياناً اختبار الورقة والقلم (Paper - Pencil - Tests) .

(١) محمد زيغور، السلوك والقياس، الشخصي في علم النفس، رشاد برس، بيروت، ١٩٩١م، ص ١١٦ .

(٢) أحمد عبدالحالوق، مرجع سبق ذكره، ص ٢٣ .

وتهدف الأسئلة المكونة للاستبيان إلى معرفة السمات الخاصة (المحددة) التي يراد قياسها، وكل سؤال في الاستبيان يسمى بنداً (Item). وهناك، عيوب وصعوبات، في الاختبارات المعتمدة على الاستبيان منها:

- ١ - رفض ذكر بعض الأشياء وكشفها من طرف المبحوث.
- ٢ - نقائص ترجع إلى الاستبيان نفسه (خطأ في البناء).
- ٣ - التقدير الخاطيء لبعض بنود الاستبيان من طرف المبحوث.
- ٤ - المبالغة في بعض الاجابات.
- ٥ - صعوبة ايجاد اللغة، أو المصطلحات التي يفهمها الجميع بالمستوى نفسه.

٢ . ٤ . ٣ أسلوب الاسقاط (Projective- Technique)

ظهر أسلوب الاسقاط، بعد أسلوب الاستبيان أو «الورقة والقلم»، أو سرد السيرة الذاتية.

وتعرض على المفحوص مجموعة من المثيرات الغامضة على شكل رسومات، أو صور، أو بقع حبر، تشبه الصور، ويطلب من المبحوث (المترشح) تفسيرها أو إعطاء مدلول لها أو الاستجابة لها. وفي التقنيات الاسقاطية الحديثة (Projective) قد يطلب من المبحوث، فعل شيء ما وليس فقط التفسير أو الاستجابة، مثل رسم شجرة مثلاً، تقنية (Stora coch) إنشاء قرية، في معدات (مجسمات) صغيرة خاصة بذلك (Test- D'arhaus) إنشاء هرم، مثل عند (Pfister). وتهدف التقنية الاسقاطية إلى الوصول إلى تشخيص كامل للشخصية^(١).

(1) Gilles Azzopardi, Op. cit, P. 56.

تعتمد التقنية الإسقاطية على أن المبحوث يعبر عن طريق تفسير الصور أو اعطاء معنى لها، أو عن طريق الرسم والبناء لبعض الأشياء المطلوبة منه، سوف يعبر عن طريق ذلك عن «واقعه الداخلي»، أي تصوراته ومخيلاته أي بالطريقة التي يدرك بها الأشياء والمواقف، أو بالطريقة التي «ينظم بها عالمه الخاص» كما تذهب إليه تيلور (Tyler - 71)^(١) والأساليب الإسقاطية هذه، تسمى أحياناً، بالأساليب المعبرة عن الذات .

٢ . ٤ . ٤ استخدام الحاسب (الكمبيوتر) (Computer):

استخدام الحاسوب (Computer) أو بعض الأجهزة الأخرى المشابهة مثل أجهزة كشف الكذب (Lie detector) أو أجهزة أخرى، وتستخدم هذه التقنية بكثرة في الولايات المتحدة الأمريكية، وفي إتحاد جمهورية روسيا، وفرنسا، والدول الإسكندنافية، وبخاصة في ميدان القبول والانتقاء، للأجهزة الأمنية الشرطية، حيث يطرح على المفحوص مجموعة من الأسئلة، ويسجل ضغط الدم على شريط خاص يبين التمثيل البياني له، وفي حالة عدم اعطاء استجابة صحية فإن الشكل يختلف عن الشكل العام وبالتالي تحدد الإجابات الصادقة من الكاذبة . وترى أنا ستاسي، (Annastasi 76) أن «كلها تواجه صعوبات خطيرة»^(٢) من ناحية التطبيق، والتفسير والتقييم خاصة .

(١) L. Tyler, Op. cit, p. 120.

(2) A. Annastasi, Psychological Testing, Mac Millan, New York, (4ed), ذكره عبدالحالق . . 1976, P. 19.

٢ . ٥ أسس تصنيف الاختبارات وتطبيقاتها وتصحيحها

٢ . ٥ . ١ تصنيف الاختبارات

يعتمد تصنيف الاختبارات النفسية على ثلاثة متغيرات، هي: المنبه أو المثير، نوع الاستجابة، طبيعة الاستجابة، إن التقنيات تصنف الاختبارات (انطلاقاً من نوع المنبه المستخدم وطبيعة ونوع الاستجابة) كالتالي:

المنبه (المثير) (Stimulus) المستخدم يكون محدداً مبنياً (Structured) مثل ما هو الحال في اختبارات الذكاء، أو قياس القدرات العقلية.

وقد يكون المثير المستخدم غير محدد (Non Structured) مثل ما هو الحال في اختبارات رورشاخ الإسقاطية أو اختبارات السحب الأخرى.

كما يكون تصنيف الاختبارات انطلاقاً من نوع الاستجابة (Response) بحيث يحدد نوع الاستجابة المستخدمة في طرق المبحوث (المرشح) صنف الاختبارات فيما تكون:

أ - لفظية (مكتوبة منطوقة).

ب - غير لفظية (أتونومية - تلقائية، حركية).

كما يعتمد التصنيف أيضاً على طبيعة الاستجابة المقدمة من طرف المبحوث (المرشح) تبعاً لذلك تنقسم الاختبارات إلى:

أ - اختبارات انتاجية، (طلاقة، اصالة).

ب - اختبارات تقريرية، (ذكاء).

ج - اختبارات انتخابية، (كما في الاستخدام الموضوعي للوروشاخ وتكملة الجمل)^(١).

(١) عبد الخالق، مرجع سبق ذكره، ص ١٩.

٢ . ٥ . ٢ طرق تطبيق الاختبارات

طرق تطبيق الاختبارات تكون على نوعين هما:

- أ - المستوى الفردي (اختبارات فردية).
- ب - المستوى الجماعي (الاختبارات الجماعية) وسوف نرجع إلى هذا الموضوع لاحقاً في هذا البحث .

٢ . ٥ . ٣ طرق التصحيح (التقييم)

إن أهم عامل في طرق التصحيح هو القائمون على التصحيح ، التقدير ، حيث يجب أن يكونوا من أصحاب الاختصاص ، والخبرة الطويلة في ميدان الاختبارات الشخصية ، وكذلك من الأنسب أن يشرف على التصحيح (التقييم) واضعو الاختبارات أنفسهم ، أو على الأقل أن يشترك في التصحيح هؤلاء مع الفريق المخول له القيام بذلك .

وبصورة عامة هناك نوعان من التصحيح ، هما :

أ - ذاتية .

ب - موضوعية .

وأما تفسير الدرجات فقد تكون :

أ - رمزية (مثل ما هو الحال في تفسير الرموز والأحلام) .

ب - غير رمزية (مثل ما هو الحال في اختبارات الايحائية والاستعدادات ، والمثابرة ومستوى الطموح) .

٣ . ٧ استخدام الاختبارات - في المجال الأمني

خلفية تاريخية

تستخدم الاختبارات النفسية، واختبارات الشخصية، في عدة ميادين، ومنها القطاع الأمني. نظراً لطبيعته وضروريات العمل والمهمة المنوطة بمختلف الأجهزة الأمنية.

يذهب كل من نورمان رايشن بيرج، وألان رفايل^(١) (Norman Rcichenberg, Alan Raphael) (المختصان في علم النفس) بأن استخدام الاختبارات، أو على الأقل (تقدير الشخصية، وتخطيط الشخصية) يمكن الرجوع به إلى العهد الاغريقي، وتحديدًا إلى عهد الباحث الاغريقي - هيپوقراط (Hippocrates) سنة (377-460) قبل الميلاد نذكر هذا فقط لتبيان مدى قدم هذا الموضوع.

تقدير «الشخصية ومعرفتها»، معرفتها ارتبط من الناحية الأمنية بالتدريب والتأهيل في الميدان الأمني (العسكري والشرطي) منذ القدم، وحيث تطور التدريب والتأهيل العسكريين (الأمنيين) وتطورت فنون أو أساليب القياس النفسي وفحص وتشخيص الأفراد والمرشحين (الصالحين أو غير الصالحين) لتلك الميادين، (Training Expended and Psychometric Industry Expended Rapidly)^(٢).

(1) Norman Reichenberg, A. Raphael, Op. Cit, P. 1.

(2) Ibid.

لكن الاستخدام الحقيقي والميداني للاختبارات في المجال الأمني، كان خلال الحرب العالمين الأولى، رغم أنه بدأ استخدام الاختبارات في أوروبا

قبل الحرب العالمية الأولى ، وفي بريطانيا تحديداً^(١) بل أن الكثير من الاختبارات النفسية واختبارات الشخصية ، وضعت أو طورت أساساً بسبب الحاجة لها في الميدان الأمني .

وبخاصة خلال الحربين العالميتين الأولى والثانية ، وأكثر من هذا نجد أن الكثير من الاختبارات نفسها طورت أو « اخترعت Invented » أساساً من طرف القوات المسلحة ، وبخاصة في الجيوش الألمانية والبريطانية والفرنسية ، حيث وضعت (خصصت) وحدات أو أقسام أو « مكاتب » متخصصة في هذا المجال على النموذج - الذي وضعت القوات المسلحة البريطانية مثلاً . المعروف برمز (Wosb) ، (War Office Selection Board)^(٢) ، أي مكتب الحرب ، وحدة الانتقاء والاختيار ، حيث قام هذا المكتب بمجهودات معتبرة في ميدان الاختبارات ، واعتبرت أعماله نجاحاً كبيراً في ذلك الوقت .

وأما تاريخ الميلاد الحقيقي للاختبارات الشخصية عن طريق الاستبيان أو الاستمارة ، يطلق عليها البعض ، فيرجع أيضاً إلى المجالات الأمنية ، حيث ، وضع العالم البريطاني ر ، س ، وودروث (R.S.Woodworth) صحيفة استبيان - بيانات الشخصية (Personal Data Scheet)^(٣) سنة ١٩١٨ - ١٩١٩ أي أثناء الحرب العالمية الأولى (بغرض استعمالها من طرف القوات المسلحة) . وكان لها أكبر تأثير على بقية الاختبارات الأخرى اللاحقة عليها ، والمستخدم في المجال الأمني في الولايات المتحدة الأمريكية .

(1) T.Watson, Op. cit, P. 212.

(2) Ibid.

(3) J.P.Guilford, Fundamental of Mental and Physical Handicaps, Menthen, London, 1970, P. 171. (ذكر عبدالحالقي، مرجع سابق، ص ٢٦).

خلال الحرب العالمية الأولى كانت الحاجة ماسة جداً للاختبارات الجمعية (لمواقف الاختبار والتصنيف والفرز والتوجيه المهني) للقوات المسلحة ، داخل الولايات المتحدة الأمريكية نفسها ، وفي أوروبا ، نظراً للأعداد الكبيرة من المجندين أو الذين تم استدعائهم للخدمة العسكرية ، وكان من جملة المجندين أو الذين أدخلوا للخدمة العسكريين ، المختصين والباحثين النفسانيين ، ونذكر منهم على سبيل المثال لويس تيرمان (Louis Terman) ، صاحب اختبار بيني - ستانفورد (Stanford - Binet) المشهور والذي كان تحت أمره القائد الأمريكي ، بيركس (Yerkes) الذي كان متحمساً جداً للاختبارات ، في مجال اختيار وانتقاء وفرز وتصنيف المجندين . وشكلت على هذا الأساس لجنة مختصة في وضع اختبارات الشخصية . لتستخدم في المجال العسكري والقوات الأمنية ، وكان من ضمن أعضائها البارزين ، لويس تيرمان (L- Terman)⁽¹⁾ (The Committee for the Intelligence Tests for the Armed Forces) ، وقام هذا الأخير مع الفريق المختص بأعمال جبارة في هذا الميدان .

(1) Donn, Byrne, An Introduction to Personality Prentice Hall, Eglewood, New Jersey, 1974, P. 228.

وفي نفس الفترة تقريباً ، طالب الجنرال الأمريكي بيرسينق (Pcarshing) رئيس قوات الحملة الأمريكية (على أوروبا) فرزاً لغير اللاتقيين من الناحية العقلية و (النفسية) للخدمة ضمن القوات المسلحة قبل إرسالهم إلى أوروبا ، كجنود أو كعاملين في القوات المسلحة الأمريكية ، لأنه اتضح من خلال التجارب الميدانية أن عدداً كبيراً من أفراد القوات المسلحة (الأمريكيين وغيرهم) كانوا فعلاً غير صالحين لهذه المهنة ، زيادة على الحالات الكثيرة ، من الاضطرابات العقلية ، والأزمات النفسية التي ظهرت بين أفراد القوات

المسلحة ، والتي لا يجعلهم فقط عاجزين وغير قادرين على متابعة الخدمة ضمن القوات المسلحة ، بل أيضاً تتطلب حالتهم الرعاية والعلاج .

وتفادياً لاستمرار هذا الوضع تم وضع اختبارين مختلفين من نوع الاختبارات الجمعية (للمجموعات) في الفترة ما بين ١٩١٧-١٩١٨ وكذلك لمواجهة الاعداد العائلة من المبتدين (في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها تم استدعاء حوالي مليون وسبعة مائة ألف مجند ٧٥,١)^(١)، وكان الهدف وراء هذه الاختبارات هو :

- عزل المتأخرين عقلياً .

- عزل غير الصالحين للخدمة (لأسباب كثيرة) .

- الذين لا يستطيعون تعلم أية مهارة (ضمن القوات المسلحة) .

- التصنيف والفرز (توزيع المجندين على أعمال مختلفة) .

وبناء على ذلك تم وضع اختبارين هما :

١ - اختبار الفا للجيش (Army Alpha Test)

وكان مخصص للأفراد الذين يستطيعون القراءة والكتابة ، وهو من نوع اختبارات الاستبانة (Questionnaire) أو ما يعرف ، اختبار «الورقة والقلم» (Paper-Pencil- Test) وكانت مدته تتراوح بين عشرون (٢٠) وخمسة وعشرون (٢٥) دقيقة للفرد الواحد .
(١) عبدالحليم محمود، مرجع سبق ذكره، ص ٣٥٣ .

٢ - اختبار بيتا (Army Beta Test)

وصمم هذا الاختبار للمجندين الذين لا يحسنون اللغة الانجليزية أو الذين لا يعرفون القراءة والكتابة ، وكان بنفس شروط وظروف الاختبار الأول تقريباً .

وكان لهذين الاختبارين الأثر الكبير في تحسين وضعية ونوعية المجندين ، وأفراد القوات المسلحة .

كان الاجراء المتبع قبل دخول مرحلة الاختبارات الشخصية أو النفسية ، في ميدان الانتقاء والاختبار للقوات المسلحة هو المقابلات السيكاترية (الطب - نفسية) (Psychiatric) التي كان يقوم بها أطباء نفسانيون (كلما كان ذلك ممكناً) . إلا أن الاعداد الهائلة من المجندين ، والعاملين ضمن القوات المسلحة ، وقلة عدد الأطباء النفسانيين ، حال دون إتمام ذلك مع جميع الجيدين وهو ما دفع بالمسؤولين والقائمين على أمور القوات المسلحة في كل من أوروبا (بريطانيا وألمانيا تحديداً) والولايات المتحدة الأمريكية ، إلى البحث عن سبل ووسائل أخرى للاختبارات النفسية والسيكاترية ، ونتج عن ذلك صحيفة (استبيان) وودروت (Wood Worth Alpha) ، في بريطانيا اختباري ، الفا (Alpha) وبيتا (Beta) في الولايات المتحدة الأمريكية .

بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى تراكمت الخبرة لدى القائمين على الأمور في القوات المسلحة ، والأجهزة الأمنية بصورة عامة وكذلك لدى العلماء والمختصين في ميدان علم النفس ، بفضل التجارب السابقة على الاختبارات التي سبق ذكرها ، والتي أصبحت محط أنظار هؤلاء ، في كل من أوروبا ، والولايات المتحدة الأمريكية وأدى ذلك إلى تصميم اختبارات أكثر دقة وأكثر تعقيداً ، وأكثر صلاحية ، بحيث صممت هذه الاختبارات خصيصاً للقوات المسلحة (الميادين الأمنية) ، وتم وضع اختبار «اختبار الجيش

للتصنيف العام» (Army general classification Tests) في الولايات المتحدة الأمريكية^(١) وتم تحسين «صحيفة وود ورث» الاختبارية (Woodworth- List- Test)^(٢) الذي عمد هو شخصياً، مع باحث آخر، العالم يوفنبرجر (Poffenberger) إلى تحسينها، وكان لها الأثر الكبير فيما يعد (خلال الحرب العالمية الثانية على الاختبارات الأخرى، التي صممت فيما بعد انطلاقاً منها).

الاختبارات في المجال الأمني خلال الثلاثينيات

انتقل الاهتمام الكبير بالاختبارات، الذي ظهر خلال الحرب العالمية الثانية من أوروبا إلى الولايات المتحدة الأمريكية، نظراً لأسباب كثيرة نذكر منها على سبيل المثال :

١ - استفادة القوات المسلحة الأمريكية، والمختصين النفسانيين من التجارب السابقة في هذا الميدان وبخاصة تجارب القوات المسلحة مع استخدام الاختبارات خلال الحرب العالمية الأولى حيث تم على سبيل المثال اختبار (فحص وتشخيص) حوالي ٩٦٦, ٧٢٦, ١ مترشح^(٣).

٢ - جهود المتابعة من طرق المختصين لموضوع الاختبارات واستخداماتها المختلفة، التي كانت جلية واضحة في الولايات المتحدة أكثر منها في أوروبا.

(١) عبدالحليم محمود، نفس المرجع.

(٢) أحمد عبدالحالِق، مرجع سبق ذكره، ص ٤٧.

(3) A-Furnham, Op cit. P. 38.

٣ - المشكلات الكبرى ، التي واجهت الولايات المتحدة الأمريكية خلال الثلاثينيات والتي كانت في معظمها نتيجة للكساد الاقتصادي الكبير الذي أصابها خلال هذه الفترة .

٤ - المشاكل التي واجهتها القوات المسلحة ، ومكاتب التوظيف الأمريكية بصورة عامة ، في كيفية انتقاء واختيار ، العناصر والأفراد المناسبين ، للمهن والمهام المختلفة ، وكيفية تفضيل ، مترشح على آخر ، أو تفضيل فرد على فرد آخر ، في إعطائه مهمة معينة أو إعطائه وظيفة .

٥ - أضيف إلى ذلك الاعداد الهائلة من خريجي المعاهد والكليات والجامعة ، والذين انضموا إلى قائمة المرشحين (في القوات المسلحة ، والأجهزة الأمنية) وطالبي الوظائف ، في وقت شحت فيه الوظائف ، وأصيب سوق العمل بكساد وقلت فيه الوظائف وأماكن الشغل (على جميع المستويات وفي مختلف المهن) .

٦ - طبيعة وخصوصيات المجتمع الأمريكي ، والتي تشجع المنافسة والبرغماتية ، وعليه كانت قناعتهم أكثر بالاختبارات النفسية وفائدتها يذهب الباحثان شيبى وكوهين (D. Shelley , Cohen, 1986) «أن أمريكا كانت مهوسة بعلم النفس في هذه الفترة»^(١) .

هذه الظروف والشروط وغيرها ، ما دفع بالمسؤولين الأمريكيين إلى تنفيذ برامج واسعة ، للاختبارات والانتقاء النفسي أو اختبار القدرات ، والاستعدادات العامة (General Aptitude Tests Battery, G.A.T.B)^(٢) . والذي طبق على نطاق واسع ، وكان له أثره الفعال في ميدان الاختبارات الانتقائية في جميع الميادين بصورة عامة وفي الميدان الأمني بصورة خاصة .

(1)D. Shelley, D. Cohen, Op. cit, P. 6.

(2) Tyler, L.Op. cit, P. 20.

لأن هذه الاختبارات جعلت من الممكن تقييم «والتنبؤ» الاستشراق بمدى صلاحية الأفراد لعدة أنواع من المهن والأعمال ، ومدى صلاحيتهم في مهامهم الجديدة (عن طريق التتبع والتقييم بناءً على معلومات الاختبارات - القبلية) وهو ما كان له الأثر على مستوى الأداء لدى العاملين والمجندين وأفراد القوات المسلحة ، وبصورة عامة العمال والموظفين في الولايات المتحدة الأمريكية على الخصوص ، وإلى حد ما في أوروبا ، خلال فترة الثلاثينات ، وبداية الحرب العالمية الثانية» .

الاختبارات خلال الحرب العالمية الثانية (المجال الأمني)

سبق وذكرنا أن استخدام الاختبارات ، في الميدان الأمني والعسكري بدأ في أوروبا ، وفي بريطانيا تحديداً قبل الحرب العالمية الأولى ، وكان للمقياس الذي وضعه وود وورث (Woodworth) خلال الحرب العالمين الأولى في بريطانيا ومقياسي ، ألفا (Alpha) وبيتا (Beta) بعد اندلاع الحرب العالمية الأولى في الولايات المتحدة الأمريكية الأثر الكبير في ميدان الاختبارات ، وبعد انتقال الاختبارات إلى الولايات المتحدة الأمريكية نجحت نجاحاً كبيراً ، وبخاصة بعد استخدامها في الجيش للاختبار والتصنيف والتعيين (على المهام والوحدات المختلفة للقوات المسلحة الأمريكية) وبعد أن يكونوا قد قبلوا ، اعتماداً على نتائج الاختبارات التطور . كان أسرع وأحسن في الولايات المتحدة الأمريكية مثل ما ذكرنا لعدة أسباب ، ومنها ، سيطرة ثقافة المنافسة والاختيار ، والبرغماتية .

(1) James Mac Bride , J.T, Martin, Reliability and Validity of Adaptive tests, Academic Press, New York, 1983, P. 38.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الاختبارات ، التي اعتمدها القوات المسلحة في كل من بريطانيا ، وأمريكا ، هي من نوع الاختبارات الجمعية التي تعتمد

أساساً على الاستبيان، أو كما يسميها البعض اختبارات «الورقة والقلم» (Paper - and Pencil Test)⁽¹⁾، لأن الظروف في تلك الفترة لدى القوات المسلحة كانت تتطلب إيجاد وسيلة سريعة، ومنخفضة التكاليف، للاختيار والانتقاء، أو «أخذ القرار» بشأن القبول أو الرفض، أو التصنيف والفرز، والتعيين، لمجموعات كبيرة من المترشحين للعمل ضمن القوات المسلحة، وباعتماد الاختبارات وضعت معايير معينة، على شكل درجات معينة (Criterion Score)⁽¹⁾ تساعد على اتخاذ القرار فيما يتعلق بالقبول أو الرفض انطلاقاً من درجات معينة ويتحصل عليها المبحوثين للقبول، أو درجات معينة، يتحصل عليها المبحوثين للرفض، ثم تتبع بعد ذلك العمليات الأخرى، من الفرز، والتصنيف والتعيين على المهام والوحدات المعنية في الجيش.

ويذهب كل من شيلي (Shelley , 1986) وكوهين (Cohen, 1986)⁽²⁾ بأن الاعتراضات التي ظهرت على استخدام الاختبارات في ميدان الاختبار والانتقاء لدى القوات المسلحة سبب ضعف الصلاحية، والثبات لديها (Reliability and Validity) خفت أثناء الحرب العالمية الثانية، بسبب التطور الهائل الذي حصل في هذا الميدان، وبسبب قناعة جدواها، من طرف القادة الكبار والمسؤولين الكبار، في القوات المسلحة الأمريكية على الخصوص.

(1) Ibid,

(2) Shelley and Cohen, Op. cit P. 60

دخول الاختبارات الاسقاطية، الميدان الأمني العسكري

بجانب الاختبارات ايلجمعية المعتمدة على الاستبيان (Questionnaire) والتي اعتمدت خلال الحرب العالمية الأولى ، في كل من أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية ، في ميدان اختيار وتصنيف وفرز وتعيين المترشحين للخدمة لدى القوات المسلحة ، والتي استمر الاعتماد عليها ، أيضاً خلال الحرب العالمية الثانية ، بجانبها ، دخلت أيضاً الاختبارات الاسقاطية (Projective) هذا الميدان خلال الحرب العالمية الثانية⁽¹⁾ .

تطورت الاختبارات الاسقاطية هي الأخرى ، لتدخل ميدان الاختبارات الجمعية ، وتأخذ بذلك اهتمامات القوات المسلحة والجيش ، أثناء الحرب العالمية الثانية .

في هذا الميدان ، كانت إسهامات الباحث النفساني (فرانك ، ١٩٣٩) (L.K.Frank) حيث ذهب إلى أن القياسات الاسقاطية (Prejective Measures) صالحة تماماً لقياس (لاختبار) الشخصية ، على اعتبار «أن الأفراد يتعاملون (يصرحون) ويفحصون عن» عالمهم الداخلي الخاص «بواسطة الاسقاط»⁽²⁾ وهو ما يعني أن الاسقاط أحسن من الاختبارات في «الكشف» عن الشخصية الحقيقية للفرد .

(1) N. Reichenberg, A.J. Raphael, Op. cit, P. 237.

(2) Ibid.

ويذهب أيضاً هذا الباحث إلى أن الموقف (الأسلوب) الغير مقنن (ويعني غير المبني على الاستبيان) يمكن قياسه (أحسن) بواسطة الاختبارات الاسقاطية (By Projective Tests) وخلال هذه الفترة تقريباً ، كان الباحث النفساني ، س ، ج ، باك (S.J.Beck, 1937) قد أدخل سلم درجات (Scoring System) أو نسق للدرجات ، على اختبار رورشاخ (Rorschach) الاسقاطي ، وهو ما ساعد ، كثيراً على دفع هذا النوع من الاختبارات نحو

الاستخدام الجمع ، وتحديداً نحو اعتماد استخدامه لدى القوات المسلحة والجيش .

زيادة على ما ذكرناه سابقاً لو رجعنا للأسباب الرئيسية وراء استخدام واعتماد الاختبارات الإسقاطية (Projective) لدى القوات المسلحة والجيش ، أثناء الحرب العالمية الثانية لاستطعنار بما تلخيصها في ثلاثة أسباب رئيسية كالتالي :

١ - الحاجة الماسة للاختبارات الشخصية (الجمعية) ، المتنوعة ، نظراً للأعداد الهائلة في الحالات في الجيش الأمريكي تحديداً ، التي تحتاج الاختبار ، ونظراً للأعداد الهائلة من المترشحين أو المجندين للخدمة ضمن القوات المسلحة ، أو الجيش أثناء الحرب العالمية الثانية ، وذلك في كل من الولايات المتحدة الأمريكية نفسها وأوروبا .

٢ - الاختلافات الثقافية ، والاجتماعية ، واللغوية والجغرافية الواضحة بين أفراد القوات المسلحة الأمريكية العاملة في أوروبا ، أو المتواجدة في الولايات المتحدة الأمريكية نفسها ، والتي كانت على أهبة الاستعداد للرحيل لأوروبا والمشاركة في الحرب .

٣ - وجود أعداد كبيرة من أفراد القوات المسلحة ، والجيش الأمريكي ، اللذين لم يكونوا يحسنوا اللغة الانجليزية ، أو بكل بساطة كانوا أميين ، أضف إلى ذلك تلك الحالات الكثيرة من الجنود أو المجندين الذين كانوا يعانون من حالات نفسية مرضية أو خلل عقلي^(١) .

(1)N.Reichenberg, A.J. Raphael, Op. cit, p. 3.

الباحث النفساني ، ماكس هات (Max Hutt) ، والذي كان ضمن فريق لوريت بندر (Laurette Bender) صاحبة اختبار (Bender Gestalttests)

الاسقاطي المشهور (سبق معالجة هذا الموضوع)، كان ضمن الفريق النفساني الذي انيط به عمل وتصميم نماذج للاختبارات الشخصية للجيش الأمريكي في تلك الفترة، كان على دراية تامة بواقع وظروف الجيش والقوات المسلحة الأمريكية ومن ثم على دراية بالأسباب الثلاثة السالفة الذكر، وهو ما جعله يعمل بقوة، لاعتماد اختبارات اسقاطية (Projective Tests) يدل اختبارات الاستبيان (Questionnaire) أو اختبارات «الورقة والقلم» (Paper Pencil Tests)، وإلى وضع نموذج لاختبار اسقاطي جديد. ولهذا عمد إلى تقديم دليل (خاص بالجيش والقوات المسلحة) لكيفية استخدام وتفسير (تقييم) الاختبار الاسقاطي، والذي كان مشتق من الاختبار الاسقاطي المعروف باسم (بندر جستالت) (Bender Gestalt Test)، الذي وضعته العالمة النفسانية لوريت بندر (Laurctte Bender) سابقاً، وكان هو أي، ماكس هات (Max Hutt) ضمن الفريق الذي عمل معها على وضع ذلك الاختبار الاسقاطي، كما سبق وأوضحنا، وسمي هذا الاختبار الجديد «هات المعدل» لاختبار جستالت بندر (Hutt, Adaptation of Bender Gestalt Test). وهكذا دخلت اختبارات الشخصية الاسقاطية ميدان الخدمة لدى القوات المسلحة الامريكية وغيرها من القوات أثناء الحرب العالمية الثانية، واستمرت في الخدمة لمدة طويلة بعد ذلك.

الاختبارات - في القطاع العسكري الأمني، بعد الحرب العالمية الثانية

أعطت الحرب العالمية الثانية دفعة قوية للاختبارات الشخصية والنفسية واختبارات الذكاء وغيرها من الاختبارات على اختلاف أنواعها، مثل كان الحال، أثناء الحرب العالمية الأولى، وبعد الحرب العالمية الثانية، اعتبرت الاختبارات (على اختلاف أنواعها) على أنها كانت «ضرورية» وكانت نجاحاً كبيراً في الميدان العسكري والأمني، في ذلك الوقت⁽¹⁾، وهو ما أدى إلى

الاستمرار في استخدام الاختبارات الشخصية (النفسية) على الخصوص لدى القوات المسلحة والقطاعات الأمنية على العموم، بعد الحرب العالمية الثانية لقبول وتصنيف (وفرز) وتعيين أفراد القوات المسلحة والشرطة ورجال الأمن، بعد أن يكونوا قد قبلوا أو رفضوا، استناداً إلى نتائج اختباراتهم⁽¹⁾.

(1) G.Watson, Hours of work in great Britain and Europe, Employment Gazette, November, 1992, p. 539-57.

وهكذا قام الباحثان النفسانيان البريطانيان - فيرنون وبيري (Vernon and Perry) مع العلم أن الباحث النفساني فيرنون (Vernon) هو أحد كبار العلماء النفسانيين الذين تركوا بصمات واضحة في ميدان الاختبارات الشخصية - النفسية - ولمدة طويلة .

قاما هاذان الباحثان بوضع اختبار جديد (نموذج لاختبار جديد) للانتقاء والاختيار في القوات المسلحة، وقوات الأمن، ولاقا هذا النموذج نجاحاً كبيراً في بريطانيا، وأوروبا، ومن هذا النجاح «الباهر» كما يقول، الباحث واطسون (Watson , 1995)، عمدت السلطات البريطانية إلى إنشاء وحدة مختصة في الاختيار والانتقاء للموظفين الحكوميين⁽²⁾ على منوال، وحدة الجيش الذي أسهم في إنشائها، العالم فرنون (Vernon) هذه الوحدة سميت «مجلس الانتقاء للخدمة المدنية» (The Civil Service Selection Board)⁽³⁾ وهذا الذي حدث في بريطانيا، حدث أيضاً في الولايات المتحدة الأمريكية ولكن على نطاق أوسع .

(1) Thom, Watson, Selection and Recruitment ; op. cit, 212.

(2) Williams , R. ; Management Selection in local Government, Human Resource, Journal , Vol. 3, No. 2, Winter, 1992, 1993, pp. 63-73.

(3) Ibid.

(*) انظر كتابه المهم جداً - الانتقاء في القوات المسلحة البريطانية :
Personnel Selection in the British Forces (1999) University of

London Press, 1999.

وكان تأثير العالم البريطاني فيرنون (P.E.Vernon) (*) قوياً جداً في بريطانيا وفي أوروبا عموماً، في ميدان استخدام الاختبارات الشخصية (النفسية) في قطاع الانتقاء والاختيار للموظفين والمرشحين في مختلف الميادين، وبخاصة في القوات المسلحة والقطاع الأمني بصورة عامة.

ان ازدياد استخدام الاختبارات الشخصية في القطاعات الأمنية أدى إلى ظهور عدة أنواع من ونماذج من هذه الاختبارات، بل أن الكثير من فصائل، القوات المسلحة والقطاعات الأمنية عمدت إلى وضع، وترتيب اختبارات خاصة بها، فالقوات الجوية مثلاً، وضعت اختباراتها الخاص، والقوات البحرية هي الأخرى وضعت اختبار خاص بها، والقوات البرية اختبار آخر، وهكذا، بما في ذلك قوات الأمن والشرطة حيث ذهبت هي الأخرى إلى وضع اختبارات خاصة بها في كل من أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية. وفي وقتنا الحاضر، فإن كثرة وتنوع هذه الاختبارات (في الميدان الأمني) جعلها مادة دسمة للعلماء والباحثين النفسانيين وغيرهم من المختصين لدراستها ولاختبار مدى صلاحيتها ودرجة الثبوت لديها، وبالتالي تقييمها وتقويمها⁽¹⁾ أكثر من محاولة الاقناع بأهميتها أو بأهمية استخدامها في ميدان الانتقاء والاختيار لقوات الأمن والشرطة.

(1) Thorndike. R.E. Hagan, 10.000., Caers John Wley, and Sons, Inc. New York, 1959, P. 28.

٨ . ٣ نماذج تطبيقية دولية للانتقاء والاختيار في المجال الأمني

١ . ٨ . ٣ الاختبارات (المختلفة) في الولايات المتحدة الأمريكية في مجال الانتقاء والاختيار المرشحين

سبق وذكرنا بأن اختبارات الشخصية ، والاختبارات النفسية والسلوكية متقدمة جداً في الولايات المتحدة الأمريكية ، في الميادين الأمنية ، وبخاصة بعد الحرب العالمية الثانية ، وتحديدًا بعد الخمسينات . نجد أن الاختبار النفسي لرجال الشرطة والأمن المعتمد اليوم في الولايات المتحدة الأمريكية والمعروف باسم «جهاز اختبار التوتر» (Psychologica Stress Evaluator) (PSE) من نوع أجهزة اكتشاف الكذب (Lie detector) هو من وضع اثنان من علماء القوات المسلحة (قسم المخابرات) سنة ١٩٧٠^(١).

(1) C.Swanson, L. Territo, R. Taylor, Police Administration 2d, Macmillan, New York, 1988, P. 203.

الانتقاء النفسي السلوكي للمرشحين للدخول ضمن قوى الشرطة والأمن في الولايات المتحدة الأمريكية ، ضروري ، ومتعدد الأوجه ، فلا يعتمد فقط على الانتقاء ، أو الاختبار الشخصي ، أو النفسي بالوسائل التقليدية ، بل تستخدم زيادة على ذلك ، المعدات المساعدة ، والآلات الحديثة (الحواسيب وأجهزة مرادفة للأجهزة «كشف الكذب» (Lie Detectors) . وبخاصة بعد سنة ١٩٧٠ .

كذلك فإن الانتقاء والاختيار للمرشحين لوظيفة رجل الأمن ، أو الشرطي تمر بمراحل متعددة ويمكن رفض المترشح (المبحوث) في أي مرحلة من هذه المراحل عندما يتضح عدم صلاحية المرشح للعمل ضمن الأجهزة الشرطية الأمنية ، لأسباب سلوكية نفسية أخلاقية ، أو غيرها من الأسباب .

مراحل الانتقاء والاختيار لرجال الأمن (Police Personnel Selection) الأمريكيين

هناك عدة مراحل من مراحل الانتقاء والاختيار يمر بها المترشح لوظيفة رجل الشرطة أو رجل الأمن في الولايات المتحدة الأمريكية ، وذلك مهما

كان المستوى الذي يترشح له الفرد (مستوى الأفراد، صف الضباط، الضباط)، والمترشح معرض في جميع المراحل لأن «يسقط» أو يرفض قبوله .

في الحقيقة هناك ، مراحل أساسية (كبرى) ومراحل تابعة (أو مكملة للمراحل الأساسية) . ولو اقتصرنا على المراحل الأساسية ، ربما استطعنا تلخيصها كالتالي :

١ - المرحلة الأولى: الترشيح المبدئي (The Initial Application)

تسمى هذه المرحلة بمرحلة الترشيح المبدئي (The Initial Application) حيث يبدي الأفراد رغبتهم بالالتحاق برجال الشرطة في هذه المرحلة يتقدم المترشح إلى أخذ مخافر الشرطة ، أو نقاط الشرطة (القريبة من مسكنه) ويعلن فيها رغبته للالتحاق بجهاز الشرطة (الأمن) وهناك يجد من يستقبله (موظف مختص بهذا الموضوع) وي طرح عليه بعض الأسئلة ذات العلاقة ، ويقرر (مبدئياً) «صلاحيته» أو عدم «صلاحيته» لهذه المهنة ، وإذا ما تم قبول ترشيحه المبدئي يعطى وثائق ومطبوعات خاصة بالمهنة ، وكذلك يعطى ملف الترشيح ، وإذا ما قرر عكس ذلك يوجه لموظفين آخرين ، حيث يعيدون طرح الأسئلة عليه (أو بالأحرى التفاوض معه) وبعدها يتخذ القرار المبدئي في شأنه بالقبول أو الرفض وفي حالة القبول يعطى الوثائق وملف الترشيح .

ويستطيع المترشح أيضاً التوجه إلى المكتب المركزي للمستخدمين (Central Personnel Office) أو لجنة الخدمة المدنية بمنطقتهم (Civil Service Commission)، إن وجدت مثل هامة اللجان بمنطقة سكنهم، ويعرب عن رغبته للالتحاق بقوى الشرطة والأمن. ويوجه في الغالب إلى الجهات المختصة. ويعمل معه نفس «الاختبار المبدئي» أو الأولى، الذي يعمل عادة في مخافر الشرطة، والذي سبق التطرق إليه، كذلك يستطيع المترشحون «المرفوضون مبدئياً» من طرف مخافر الشرطة أو المكتب المركزي للمستخدمين أن يطعنوا في قرارات الرفض.

٢ المرحلة الثانية : مرحلة القبول المبدئي (Application Initiated)

في هذه المرحلة يوجه المترشح إلى استكمال الاختبارات الأخرى (الجدية) والفعلية ومنها الاختبار الكتابي للمعارف والمعلومات (Written Test)، ثم اختبار القدرات البدنية (Agility Test)، ويشمل اختبار كل القدرات البدنية وكل القدرات المطلوبة من الشرطي أو رجل الأمن بما فيها القدرة على التقدير وفهم الأوضاع والمواقف وكيفية التصرف معها). ثم، بعد ذلك (بعد النجاح في هذه الاختبارات) يحال المترشح إلى الاختبار الطبي (Medical)، وفي كل هذه المراحل المترشح معرض للقبول أو الرفض.

٣ - المرحلة الثالثة : وهي مرحلة المقابلة الشفوية

Psychological Character Oral Interview)

تعد هذه المرحلة من أهم المراحل، إن لم تكن أهمها، في قبول أو رفض

المرشحين ، للعمل الشرطي الأمني ، وهي مرحلة الانتقاء النفسي السلوكي بمفهومه العام والخاص ، إذ يشمل الاختبار هذا كل الجوانب السلوكية والأخلاقية والنفسية والشخصية بشكل متكامل ، إذ يمر المترشح على ثلاثة أنواع من الاختبارات ، وهي المرحلة الأولى مرحلة الاختبار النفسي والمرحلة الثانية هي مرحلة السمات الشخصية (Character Ivertigation) والمرحلة الثالثة هي مرحلة المقابلة الشفاهية (The Oral Interview) (أي المرحلة النهائية من الاختبار النفسي السلوكي) وكلها تدخل ضمن الاختبار والانتقاء النفسي السلوكي .

الاختبار على جهاز كشف الكذب (Polygraph Test)

سبق وذكرنا بأن الاختبارات النفسية السلوكية للمترشحين للخدمة ضمن أجهزة الأمن والشرطة في الولايات المتحدة الأمريكية يخضعون منذ سنة ١٩٦٧^(١) للأجهزة والوسائل التقنية المساعدة ، ضمن الاختبار ، الشامل ، النفسي السلوكي والاختبار على جهاز كشف الكذب (Polygraph) (جهاز متعدد الموضوعات) هو أحد من هذه الأجهزة والوسائل المساعدة المعتمدة في اختبارات النفسية السلوكية جهاز كشف الكذب (Polygraph) يدخل ضمن أجهزة اكتشاف الكذب (Lie detector) أي ضمن عائلة أجهزة «اكتشاف الكذب» . يستعين به المختصون في هذا الميدان نظراً للسرعة والدقة والموضوعية التي يقدمها هذا الجهاز بالمقارنة بالوسائل الأخرى في اختبار أو تشخيص ، في شخصية المترشح أو المبحوص ، وفي الكشف عن بعض الأعراض النفسية السلوكية المعنية . ويشيع استخدامه في قضايا التحقيق .

كذلك يستخدم هذا الجهاز ، نظراً لكونه عملي (Practical) (أكثر من غيره في الوسائل الأخرى المستخدمة في هذا الميدان)، ولأن اقتصادي (Economic) ولأنه احترافي (Professional) [لاقط فعال وصالح للمهمة التي يقوم بها].

جهاز كشف الكذب الذي تستخدمه الشرطة الأمريكية يعتمد على الطريقة الكلاسيكية التقليدية في الاختبارات أي القلم والورقة في الاجابة (Paper- Pencil- Test) على الاستبيان، مع فرق أن الجهاز يسجل خلال الاجابة (في نفس الوقت الذي يجيب فيه المترشح أو المبحوث) ثلاثة متغيرات فيزيولوجية (Physiological) مهمة جداً بالنسبة للمختصين وهي:

١ - نمط التنفس (breathing Patterns)

٢ - ضغط الدم (Blood Pressure).

٣ - النبض ومقاومة الجلد للأحداث الخارجية (المؤثرات الخارجية).

(Pulse- and Skin Resistance to Externac Current).

لا يستخدم جهاز كشف الكذب كبديل عن اختبار، أو قياس الشخصية أو الاختبار النفسي - الشامل، بل فقط، كوسيلة أو (جهاز) (Tool) مساعد للحصول على معلومات حيوية، أساسية تساعد على الاختبار والقياس لشخصية المترشحين أو المبحوثين.

جهاز تقييم، التوتر النفسي (Psychological Stress Evaluator) (PSE)

النوع الثاني، من الاختبارات المعتمدة على الأجهزة (ضمن الاختبارات النفسية السلوكية) هو جهاز قياس (تقييم) التوتر النفسي، لدى المترشحين (a detection Intrument)، مع ملاحظة أن هذا الجهاز سيتقدم

أيضاً من طرف الشرطة الأمريكية أثناء التحقيق مع المقبوض عليهم ، هذا الجهاز يهتم ويعتمد على مبادئ ، التغير العضوي اللا ارادي ، المرتبطة (المتلا -المصاحبة) مع التوتر النفسي عند الأفراد ، وهو مجهزة أيضاً لكي يوضح بيانياً (Graphically) ، بعض المكونات المرتبطة بالتوتر في صوت الانسان . وما سبق أن ذكرناه عن جهاز البوليفران (Polygraph) ينطبق أيضاً على هذا الجهاز .

يذهب الكثير من المسؤولين والقائمين على الانتقاء والاختيار والتوجيه في الشرطة والأجهزة الأمنية⁽¹⁾ أن هذا الجهاز له عدة مزايا ومميزات في ميدان الكشف عن الحقائق (التحقيق) ، وأيضاً له عدة مزايا في ميدان انتقاء واختيار المرشحين وتحديداً في مجال الانتقاء والاختبار النفسي السلوكي حيث يركزون مثلاً على ما يلي :

(1) Ch. Swanson, Op. cit, p. 203.

- ١ - سهولة الاستعمال (Simplicity) هذا الجهاز حسب رأيهم سهل الاستعمال ، لأنه لا يحتوي على مكونات كثيرة (منقولة) بل هو عبارة عن جهاز واحد ، وباستطاعة أي كان (تقريباً) تعلم استخدامه .
- ٢ - إن هذا الجهاز لا يتطلب استخدامه مباشرة أثناء المقابلة ، بل بالامكان استخدامه من تسجيلات (بواسطة أجهزة تسجيل المقابلات) لاحقاً ، أي بعد انتهاء المقابلة ، (حتى يتصرف المبحوث أو المرشح طبيعياً) .
- ٣ - الاختبار النفسي (التقييم الشامل) Psychological Screening الاختبار النفسي كموكن رئيسي ، أو كمطلب رئيسي ومهم في ميدان قبول واختيار وانتقاء (أو توجيه) المرشحين للخدمة ضمن أجهزة الشرطة والأجهزة الأمنية في الولايات المتحدة الأمريكية بدأ بصورة عملية (على

الشكل الذي وصفناه سابقاً) انطلاقاً من توصيات لجنة كرنز (Kerner's Commission) سنة ١٩٦٧^(١) وأصبح منذ ذلك الوقت معمول به أو روتين (Routine) كما يذهب سوانسون (Swanson, 1988)^(١)، وهو يعتمد في مرحلته النهائية على نتائج اختبارات جهازى البوليفران (Polygraph) وجهاز قياس التوتر Psychological , Stress evaluator (PSE)، والمقابلة (كل أنواع المقابلات، تختلف باختلاف الولايات ومن هذه المكونات الثلاثة يعطى تقييم نهائى (فيما يتعلق، الوضع النفسى فقط للمرشح).

(1) Ibid.

ولكن الاختبارات النفسية السلوكية في الولايات المتحدة الأمريكية (لدى أجهزة الشرطة والأمن) لها استخدامات أخرى، حيث يعتمد عليها، في توجيه المرشحين المقبولين فيما بعد إلى مهن، أو مهام محددة، ضمن أجهزة الشرطة والأمن، أو يوزعون، بناءً على النتائج النهائية للاختبار النفسى السلوكى على أقسام معينة.

لكن أهم هدف للاختبار النفسى السلوكى يبقى إبعاد المرشحين الغير صالحين للخدمة ضمن أجهزة الشرطة والأجهزة الأمنية بصورة عامة من وجهة النظر (من منطلق)، النفسية (Not be Suitable) أو الذين يشكلون، أو قد يشكلون خطر على تطبيق القانون - حفظ الأمن أو المهنة، أو الجهاز ككل، (May be a high Risk for law enforcent) لأنه اتضح بأن هؤلاء لا يمكن دائماً اكتشافهم بوسائل أخرى.

فوائد استخدام الأجهزة التقنية في الاختبارات النفسية:

إن استخدام الأجهزة على اختلاف أنواعها (وهي في الغالب من عائلة

أجهزة كشف الكذب (Lie detectors) كان ولا زال محل جدل كبير لدى الأوساط المختصة، والنفسانيين على اختلاف مشاربهم، وذلك حتى في الولايات المتحدة الأمريكية نفسها. على اعتبار أن هذه الأجهزة مهما كانت فعالة فإنها تبقى أجهزة والمهم هو التقييم في حد ذاته أو القياس النهائي الذي يحتاج الى مختصين حقيقيين (من البشر طبعاً) قادرين على فهم المتغيرات والمواقف النفسية للمرشحين، لكن مؤيدي استخدام الأجهزة، في الاختبارات السلوكية النفسية يصرون رغم هذه الانتقادات بأنها أفضل سبيل لمعرفة الوضعية والحالة الحقيقية (معرفة شخصية المترشح) للمرشحين من الجوانب النفسية والسلوكية على اعتبار أن الأجهزة لا تكذب، ولا تجامل، ولا يسهل خداعها، وهي بذلك تقدم «الصورة الحقيقية» للمبحوثين أو المرشحين في الميدان النفسي السلوكي أو على الأقل، «أقرب ما يمكن للحقيقة» في هذا الشأن.

يقدم أنصار استخدام الأجهزة (أجهزة كشف الكذب في معظمها) الحقائق التالية (من واقع تجربة أجهزة الشرطة والأمن الأمريكيين) للدلالة على مصداقية وصلاحيه هذه الأجهزة في ميدان الاختبارات النفسية السلوكية:

١- عندما أعلنت أجهزة الشرطة الأمريكية (على نطاق واسع) عزمها على استخدام أجهزة البوليقراف Polygraph وجهاز (PSE)، جهاز قياس وتقييم التوتر في ميدان اختبار وانتقاء المرشحين (To Examine Applicants)، للخدمة في أجهزة الشرطة والأمن، أدى ذلك إلى التقليل من عدد الحالات المرفوضة، وهذا اتضح كلياً من خلال المعطيات الإحصائية، حيث نزل معدل الحالات المرفوضة (the rate of

Turnover) في أوساط المرشحين ، للخدمة ضمن الأجهزة الأمنية أو الشرطية، بالمقارنة مع الوضعية السابقة، حيث لم تكن تستعمل هذه الأجهزة في الانتقاء النفسي السلوكي .

٢- أدى استخدام الأجهزة المذكورة في الانتقاء والاختيار إلى كشف عدة حالات ، من المترشحين الذين لم يكونوا يرغبوا حقاً، في التأهيل ضمن أجهزة الشرطة، أو لمواصلة العمل فيها، أو اتخاذها كمهنة دائمة، بل فقط كانوا يبحثون عن عمل مؤقت « يسدون به الفراغ»، ريثما يجدون وظائف أخرى تناسبهم (Were Merely Dtrying to fid Temporary)^(١) مع الملاحظة هنا أن هذه المشكلة بالذات تعاني منها كثيراً أجهزة الشرطة والأجهزة الأمنية، في كثيراً من الدول (انظر الوضعية في فرنسا المذكورة في هذا البحث).

وظهرت هذه الحالات، خاصة في وقت الأزمات في سوق العمل، أي في فترات تفشي البطالة وارتفاع معدلاتها، وهو ما يؤدي إلى أن الكثير من الشباب، يبحثون عن «أي شيء» للخروج من وضعية البطالة، في انتظار الأفضل .

٣- يذكر المختصون، ورجال الأمن والشرطة^(٢)، في الولايات المتحدة الأمريكية نقطة أخرى في غاية الأهمية، ألا وهي «الصدى الاعلامي»، لدى عامة المواطنين، أو بالأحرى الشعور الايجابي لدى عامة الناس، عند معرفتهم، بأن أجهزة الشرطة تستخدم أجهزة من نوع «أجهزة كشف الكذب» (Lie Detector) حتى على منتسبيها، حيث يتأكد المواطنون وعامة الناس، بأن أجهزة الشرطة تحرص، كل الحرص على توظيف، فقط، الشرفاء من المترشحين وذوي السلوكيات الحميدة، والاصحاء بدنياً، ونفسياً وخلقياً. وهذا كان له وقع ايجابي جداً بحسب

ردود الفعل من عامة الناس ، والمستقاة من سبر الاراء ، والاتجاهات نحو الشرطة .

(1) Sanson, Op. Cit., p. 202.

(2) Territo, L. "The Use of Polygraph in the Pre-Employment Screening process", Police Chief-Creview, No. 47, 7 Guly, 1974, pp . 51 - 53.

٤ - اتضح أيضا، أن استخدام الأجهزة المذكورة في ميدان الانتقاء والاختيار والاختبارات النفسية السلوكية، كان له مردوداً ايجابياً، حتى في أوساط المترشحين ورجال الأمن والشرطة أنفسهم، بحيث اتضح أن معرفة هؤلاء بأن زملائهم الذين يعملون معهم ميدانياً، اجتازوا اختبارات السلوكية والنفسية بنجاح، وبذلك فهم يعملون مع زملاء لهم لا تطلوهم أية شبهة، سلوكية أخلاقية^(١).

إن المتمعن في هذه الدلائل والبراهين، لا يمكنه إلا أن يقتنع بجدوى الطريقة الأمريكية في الانتقاء والاختيار، في المجال النفسي السلوكي وبخاصة، عندما نعرف، بأن أجهزة الشرطة والأمن في الولايات المتحدة الأمريكية (وكما هو الشأن في الدول المتقدمة عموماً) يتبعون الوسائل والطرق والنماذج التي يستخدمونها، يتبعونها تقييماً، وتقويمياً بالدراسات العلمية الميدانية، ويعتمدون في ذلك، أفضل، المختصين، وفي الغالب تكون نتائج أبحاثهم الميدانية ذات مصداقية عالية.

(1) Swanson, Op. Cit, Pp. 202-208.

الفصل الرابع

الانتقاء النفسي السلوكي والاختبارات الشخصية

- ٤ . ١ خلفية تاريخية .
- ٤ . ٢ بداية عهد الاختبارات الشخصية .
- ٤ . ٣ الانتقاء والاختبار النفسي السلوكي عند قدماء العرب والمسلمين .
- ٤ . ٤ ظهور مرحلة الاختبارات الاستنباطية والاسقاطية .
- ٤ . ٥ الاختبارات في المجال الأمني .

الفصل الرابع

الانتقاء النفسي السلوكي والاختبارات الشخصية

٤ . ١ خلفية تاريخية

الاختبارات الشخصية بشكلها العام، ليست وليدة اليوم، بل هي قديمة قدم علم النفس التجريبي نفسه، وهي بذلك تدخل ضمن، ما يسمى بالاختبارات النفسية التقليدية^(١)، والتي تشمل من جملة ما تشمله اختبارات الذكاء، واختبارات الشخصية، وقياس القدرات. ليكون واضحاً ومن البداية أن اهتمامنا الأساسي، سوف ينصب فقط على اختبارات الشخصية، والذي يرتبط بموضوعنا ارتباطاً وثيقاً (الانتقاء النفسي السلوكي لرجال الأمن)، منذ أن ذهب علم النفس إلى التخلص من الفكر الاستدلالي (Deduction) وذلك في حرصه على بلوغ درجة العلم (Scientific) أو اكتساب صفة العلمية لجأ إلى الاعتماد على الطريقة التجريبية^(٢). وكان هذا مكتسباً عظيماً لهذا العلم، حيث تغيرت معالته واتجاهاته بشكل بارز.

يمكن القول أن علم النفس التجريبي دخل عهد القياس والتجريب مع الباحث الألماني فيشنر (Fechner, 1960) والذي أسس علماً جديداً، هو علم النفس الفيزيائي، ويكون ذلك أول من أدخل وسائل القياس والتجريب إلى ميدان علم النفس^(٣).

(١) جمال الخطيب، تعديل السلوك، القوانين والاجراءات، مكتبة الصفحات

الذهبية، الرياض، ١٩٩٠م، ص ١٩٩ .

(٢) محمد زيغور، مرجع سبق ذكره، ص ١٢ .

(٣) نفس المرجع، ص ١٩ .

بعد فيشنر (Fechner) استطاع علم النفس التجريبي، والقياس في علم النفس أن ينطلق بسرعة، وعرف رواجاً هائلاً منقطع النظير، ففي عام ١٨٧٩ أنشأ الباحث النفساني الألماني، فونت (Wundt Wilhem) أول مختبر علمي لعلم النفس في مدينة (Liepzig) الألمانية، ثم افتتح معهد لعلم النفس التجريبي في نفس المدينة وبرئاسته^(١).

كان يبحث علماء النفس التجريبيون عن «مبادئ عامة» يمكن تطبيقها على جميع الأفراد، وهو ما حاول يفعله، فونت (Wundt)، إذ اتجه لدراسة مواضيع مثل، الاحساس، الإدراك الانتباه، وهي عوامل مهمة (حتى في وقتنا الحاضر) في قياس وفهم، وتشخيص شخصية الفرد.

بعد (فونت) حاول العلماء فهم واكتشاف كيفية عمل عين الانسان وجهازه العصبي معاً، لإدراك اللون والحجم والشكل وهي ادراكات حسية، مهمة، تحدث لجميع الأفراد. وتطورت العملية (انطلاقاً من أعمال فونت (Wundt) لتشمل دراسة موضوعاً على غاية الأهمية، وهو عملية التعلم، ونمو الانسان وذلك بمقارنة مجموعة (عينة) من مراحل عمرية معينة بمجموعة أخرى ذات مرحلة عمرية مختلفة^(٢).

انطلاقاً من هذه التجارب النفسية الأولى، حاول العلماء النفسانيون تحديد معايير السلوك، لكل مرحلة عمرية، ومن ثم وضع نظريات (تعميمات) حول عملية النمو.

من خلال التجارب الميدانية، على المواضيع السابقة الذكر، تنبه العلماء النفسانيون إلى الاختلافات، التي وجدوها بين الأشخاص المبحوثين

(١) تايلر، مرجع سبق ذكره، ص ٤٨.

(٢) تايلر، مرجع سابق، ص ٤٨.

(المفحوصون)، وكان ذلك الانطلاقة الحقيقية لاختبارات الشخصية -

تعد تجربة فونت (Wundt) مهمة جداً في ميدان الاختبارات النفسية بصورة عامة (ميدان علم النفس التجريبي)، ومهمة أيضاً في ميدان الاختبارات، والقياسات النفس-شخصية على اعتبار أنها عاجلت مواضيع لها علاقة مباشرة بالاهتمامات والأبعاد التي تعالجها القياسات والاختبارات الشخصية الحديثة. ركز مثلاً العالم فونت (Wundt) وفريقه البحثي على ميادين ومواضيع مثل :

- ١ - كيفية عمل : العين - المخ وعلاقة ذلك الإدراك الحسي عن طريق :
اللون - الشكل - الحجم
- ٢ - صمموا تجارب (ميدانية) لدراسة علمية التعلم بهدف : وضع قوانين التعلم - واستنتاج أنماط .
- ٣ - درسوا نمو الانسان : بمقارنة مجموعات ذات مراحل معينة - مجموعات أخرى ذات مراحل عمرية مختلفة عن الأولى .
- ٤ - هدفوا إلى تحديد معايير السلوك : لكل مرحلة - عمرية معينة - بهدف معرفة الاختلافات السلوكية .
- ٥ - ركزوا على الاختلافات التي تحدث بين الأفراد . وهذا هو (تقريباً) جوهر الاختبارات الشخصية .

انطلاقاً من الخطوات الخمسة المذكورة آنفاً نستطيع القول أن فكرة القياسات، والاختبارات الشخصية، تعود في الأساس إلى العالم الألماني فونت (Wundt) وفريقه المخبري حيث أنهم اهتموا أساساً بالفروق الفردية عن طريق التجربة .

كذلك أدرك فونت (Wundt) وفريقه البحثي لأول مرة إمكانية التطبيق الميداني^(١) لنتائج أبحاثهم المبنية على القياس والاختبار، وبخاصة على التلاميذ (الاهتمام بدراسة التعليم) وعلى العمال والموظفين (الاهتمام بدراسة الإدراك).

وعليه نرجح بأن المؤسس الحقيقي لفكرة الاختبارات والقياسات بجميع أنواعها. هو العالم الألماني فونت (Wundt) هذا رغم ما يدعيه البعض أو ينسبه لغيره^(*).

٤ . ٢ بداية عهد الاختبارات الشخصية

يذكر الباحث وجنز (Wiggins, 1973) إن عمر الاختبارات الشخصية يقارب الأربعة آلاف سنة، حيث يرجع إلى الحضارة الصينية^(٢)، وأما الباحث الفرنسي دي بوا (Du Bois) فسيرى إن استخدامات الاختبارات الشخصية بدأ في البرامج الذي وضعه الصينيون بهدف معرفة الصلاحية في الخدمة المدنية منذ أكثر من أربعة آلاف سنة^(٣).

(١) نفس المرجع .

(2) Wiggins, J, S, Personality and Prediction, Principales of Personality assessment, Massachusetts, Addison Wesley, 1973, P 603.

(3) Ibid.

(*) يذهب كل من دوقلاس شيلي (Douglas Shelley) ودافيد كوهين (David Cohen) مثلاً، إلى أن المؤسس الحقيقي للاختبارات هو البريطاني، وفرانسيس فالطون (F. Galton) سنة ١٨٨٢، حيث أسس مختبراً خاصاً بذلك الغرض، وأن أول من فكر في التشخيص والقياسات الفردية هو الطبيب الفرنسي، فرنسيس قال (F.Gall) وسبورز هايم (Spurzhem) عندما أنشأ علم تضاريس الجمجمة (Skull Phrenology)، وربط ذلك بالشخصية . انظر لزيادة الاطلاع

D.Shelley, D. Cohen, Testing , Psychological Test, Croomhelm , London, 1985, P.P.3-5.

يعتبر الباحث الأمريكي جيمس ماكين كاتل (James Mckeen Cattell) أول من طرح اختباراً للشخصية بالمفهوم الحديث ، ولو أنه ركز في البداية على الاختبارات العقلية ، ولكن عمله هذا أعطى دفعة قوية جداً لحركة استخدام المقاييس النفسية بصورة عامة .

حاول جيمس كاتل (J. M. Cattell) مع العالم الألماني فونت (Wundt) والذي درس في مختبره ، اختبار الذكاء ودراسة الفروق الفردية^(١) في زمن رد الفعل .

العالم النفساني كاتيل (G. Cattell) هو أيضاً أول من استخدم مصطلح - اختبار عقلي - وذلك في سنة ١٨٩٠^(٢) (Intellegent Tests) .

تميزت مرحلة كاتل (Cattell) بأنها مرحلة تطلع العلماء للوصول إلى طريقة أو أسلوب كمي (Quantitative) لقياس وتقدير الذكاء العام لدى الأفراد، لكنه يظهر أن هناك خلطاً، بين هذا وبين ما يصبو إليه حقيقة العلماء في ذلك الوقت ، بحيث عمدوا في حرصهم على بلوغ وسيلة أو طريقة كمية، لتقدير الذكاء العام لدى الأفراد إلى قياس ، جميع الخصائص معاً، والمقصود بالخصائص هنا، هي تلك الخصائص الفردية التي كانت معروفة لدى علماء النفس في تلك الفترة والتي كان يقاس كل واحد منها على حدة (بدون علاقة ارتباطية) .

تم التركيز على خصائص مثل :

- الاحساس .

(١) عبدالحليم محمود، «الذكاء الانساني»، في علم النفس العام، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، (ب.ت)، ص ٣٤٧ .

(2) Ibid.

- الادراك الحسي .
- الانتباه (درجة الانتباه).
- سرعة رد الفعل (الاستجابة).

وكان الاعتقاد لدى علماء تلك الحقبة أن الشخص المميز، المتفوق (الذكاء) الذي له نسبة ذكاء عالية هو الذي يحصل على درجات عالية في كل تلك الخصائص، بطبيعة الحال مع تقدم علم النفس التجريبي، ومع تطور القياسات، واختبارات الذكاء اتضح بطلان هذه الفكرة. لأسباب كثيرة، أقلها أن هذا الأسلوب في القياس لم يستطع أن يربط تلك الخصائص المدروسة فعلياً ببعضها البعض، ثم أن تلك الخصائص لا تدل في حد ذاتها على الذكاء، ويعتبر البعض، أن أول اختبار لدراسة الفروق الفردية (عن طريق الاستبيان) وضعه العالم الإنجليزي، فرانسيس قاطون (Sir Francis Galton)، حيث وضع أول اختبار للشخصية (Questionnaire) سنة ١٨٨٠م^(١) في محاولة لدراسة العالم الداخلي للادراك (Perception) والمشاعر (Feelings).

وفي سنة ١٨٩٠ نفس السنة التي وضع فيها كاتيل (Cattell) اختباراً، كتب (وضع) وليام جيمس (William James) مشيراً إلى «الاختبارات الشخصية» مسمىاً إياها «دوريات أسئلة» (Circular of Question) أي تلك الأسئلة التي تدور وترسل إلى الناس^(٢).

(١) عبد الخالق، مرجع سبق ذكره، ص ٢٥. وسبق وذكرنا أن الباحث الإنجليزي، فرانسيس قاطون (F.Galton) أسس مختبر للاختبارات الشخصية سنة ١٨٨٢ في جنوب إنجلترا، لقياس "الملكات الانسانية" (Human Faculties).

(٢) نفس المرجع.

ظهور المدرسة السلوكية في الولايات المتحدة الأمريكية على يد العالم الأمريكي واطسون (Watson)^(*) أثر تأثيراً بليغاً على علم النفس بصورة عامة وعلى علم النفس التجريبي بصورة خاصة، ومن ثم أثر في مجرى الاختبارات والقياسات النفسية الشخصية.

الطريقة (المنهجية) التي كانت معتمدة من طرف علماء النفس قبل واطسون Watson هي الاستبطان، لاحظ واطسون (Watson) صعوبة تطبيق هذه الطريقة (المنهجية) في الدراسات النفسية، وبالمقابل الاهتمام يجب أن ينصب على ملاحظة السلوك الظاهري كما هو في الواقع، ونجحت معه هذه الطريقة في دراسته للحيوان ومن ثم نقلها لدراسة علم النفس للطفل^(١).

طالب واطسون على أساس أبحاثه، التخلي عن طريقة ومنهج الاستبطان، وبذلك أحدث ثورة فعلية في علم النفس وأنشأ ما يعرف بعلم النفس السلوكي (Behavioral Psychology) المعتمد على الملاحظات الخارجية (External Observations)، كما هو الحال في العلوم الطبيعية. وبذلك تحول علم النفس في عمومه إلى علم دراسة السلوك وهو ما أعطى دفعة قوية جداً لاختبارات الشخصية والقياس النفسي السلوكي.

نظراً لفشل اختبار، كاتل (Cattell) ومن سبقوه في قياس الذكاء، وبخاصة في قياس التحصيل الدراسي (التعلم) عمد الباحث الفرنسي ألفرد بيني (Alfred Binet)^(**) إلى وضع نموذج قياس جديد (اختبار جديد)،

(١) محمد، زيغور، مرة سبق ذكره، ص ٣١.
(*) العالم واطسون (Watson) كان أصلاً مختصاً في علم الحيوان حيث كان يدرس هذه المادة في جامعة جون هوبكنز (John-Hopkins) الأمريكية.
(**) وكان ذلك بتكليف من وزارة المعارف (التعليم) الفرنسية.

وكان يهدف من وراء ذلك إلى معرفة تلاميذ المدارس الذين يحتاجون لمساعدة أو لعناية خاصة ، لمساعدتهم في مسار التحصيل الدراسي⁽¹⁾، وهذا النموذج الجديد ، للقياس هو الذي اعتمد فيما بعد كنموذج لقياس الذكاء (Intelligence Quotient) وعرف باصطلاح (IQ)^(*).

انطلق بيني (Binet) من افتراض أساسي ، وهو أن الذكاء خاصية مركبة⁽²⁾ وليس مجموعة صفات (سمات) بسيطة .

لقياس الذكاء رأى بيني أنه لا بد من إيجاد وسيلة لتقييم كيفية تعامل الأفراد مع المواقف التي تتطلب التفكير والحكم وحل المشكلات . ولم يهتم بيني Binet بالفوارق الفردية ، لأن هدفه الأساسي كان هو الوصول إلى مساعدة التلاميذ واصلاح مسارهم الدراسي ، قام أولاً بتجريب عدة طرق ووسائل على أطفاله ، ثم أطفال آخرين في المدارس الفرنسية ، ثم اهتمدى سنة ١٩٠٥ إلى وضع اختبار الذكاء المعروف باسمه إلى يومنا هذا .

إن تأثير اختبار بيني (Binet) للذكاء (IQ) كان تأثيراً كبيراً كل الاختبارات الأخرى التي جاءت بعده سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة .

في الحقيقة أن بيني (Binet) وضع اختبار الذكاء بالاشتراك مع تلميذه ثيودور سيمون (Theodor Simon)^(**) في مقال تحت مسمى « سلم تطورا

(1) G.Marshall, Op., cit, p. 252.

(2) Tyler, Op. cit, P.50.

(*) وضع الفرد بيني (Alfred Binet) مع العالم فكتور هنري (Victor Henri) أول إختباراته سنة ١٨٩٦ ، انظر هوكين ، وشيلي (Cohen and Shelley) مرجع سبق ذكره ، ص ٥ .

(**) الفريد بيني (1857-1911) Afred Binet ثيودور سيمون Theodor Simon (1873-1961)

لذكاء» (Echelle de Developpment de LIntelligence) سنة ١٩٠٦،
وتشير في مجلة الحولية النفسية) (L'ann Psychologique) الفرنسية، وأعيد
نشره بعد تعديله سنتي ١٩٠٨، ١٩١١ نظراً لأهميته^(١)، كذلك أعدت
نسخة أمريكية منه، في سنة ١٩١٦ (Stanford Binet)، وسنة ١٩٣٧م بعد
فترة بيني (Binet) حدث تطور سريع في وضع وانتشار مختلف أنواع
الاختبارات وقياس القدرات، والقياس النفسي، ودخل عدد كبير من
العلماء المرموقين هذا الميدان وأبلوا بلاءً حسناً في هذا الشأن. كذلك كان
للحرب العالمية الأولى تأثيراً كبيراً على الاسراع في بناء تحقيق قياسات مناسبة
لتشخيص المجندين والمنخرطين في القوات المسلحة في كل من بريطانيا
وألمانيا في أوروبا، والولايات المتحدة الأمريكية، في شمال أمريكا. (انظر
الاختبارات في الميدان الأمني).

المهم في كل هذا، أن تأثيرات بيني (Binet) في جميع أنواع الاختبارات
كانت واضحة، فنجد أن الاختبارات اللاحقة عليه، سواء انطلقت من
اختباره لتطوره أو جاءت لتعارضه وتبني اختباراً معاكساً لاختباره.

تيرمان Terman واختبار ستانفورد - بيني Stanford- Binet- Test

بعد وفاة بيني (Binet) سنة ١٩١١ السنة التي راجع (عدل) فيها اختباره
انتقل الاهتمام بالاختبارات الشخصية من أوروبا إلى الولايات المتحدة
الأمريكية، وأخذ أبعاداً وأفاقاً جديدة أثرت ومازالت تؤثر في كل أنواع
الاختبارات الشخصية والنفسية إلى يومنا هذا.

في الولايات المتحدة الأمريكية أثارت الاختبارات الشخصية - النفسية
اهتمام المختصين النفسانيين وغيرهم من العلماء، على حد سواء. لأن

(1) Postel, Jacques, Op. cit, P. 86.

العلماء والمختصين رأوا فيها أبعاد ومجالات أوسع بكثير من ميدان «اختبار الذكاء» و «اختبار القدرات» أو «اختبار المواهب»، كما كانت تستعمل في ذلك الوقت، بل هناك العديد من العلماء والباحثين والمختصين، من رأوا فيها مجالاً خصباً لوضع حلول لمشكلات عملية⁽¹⁾ (ميدانية) (Solving Practical Problems).

من هذا المنطلق اهتم عالم النفس الأمريكي، لويس تيرمان (Lewis M. Terman) (1877-1955) بأعمال الفرنسي بيني (Binet) وكان اهتمامه مبكراً ولم ينتظر إلى وفاته حيث اتصل به، بعد دراسة أعماله، والتي لاقى اهتماماً بالغاً لديه.

اهتمام تيرمان (Terman) المبكرة بأعمال بيني (Binet) في مجال علم النفس بصورة عامة، ومجال القياسات، والاختبارات، جعله يغير مسار اختصاصه، من معلم في المدارس الريفية (تخصص أصلاً في البيداغوجية Pedagogy بهدف التدريس) إلى دراسة علم النفس، في جامعة إنديانا (Indiana- University) وحصل في مدة سنتين فقط على البكالوريوس والماجستير في علم النفس⁽²⁾ ثم بعد ذلك قدم أطروحة دكتوراه في مجال الاختبارات العقلية (Mental Tests).

ونذكر هذا فقط لنبين تأثير أعمال بيني (Binet) في مجال علم النفس ومجال الاختبارات الشخصية وقياس الذكاء على العلماء والمختصين الأمريكيين في ذلك الوقت.

(1) Donn, Byrne, An Introduction to Personality, Prentice Hall, Inc. Eglewood Cliffs, New Jersey, 1974, p. 227.

(2) Ibid.

بعد عدة وظائف التحق تيرمان Terman بجامعة ستانفورد (Stanford University)، وهناك ذهب مباشرة إلى تجريب اختبارات بيني (Binet) للذكاء وغيرها من الاختبارات في محاولة لتعديلها وتحسينها، لتتوافق مع «متطلبات المجتمع الأمريكي» وانتهى به الأمر إلى وضع اختبار المشهور جداً، (اختبار ستانفورد - بيني)، لقياس الذكاء (Stanford Binet Scales) (*) سنة ١٩١٦ .

حقق اختبار تيرمان (Terman) نجاحاً منقطع النظير في الولايات المتحدة الأمريكية في ذلك (Intelligence) بل أصبح هو «اختبار الاختبارات»، ((The Yardstick by Which Other Tests Were Judged)) كما يقول الباحث النفساني كروباخ (Cronbach) (١).

أثناء الحرب العالمية الأولى التحق تيرمان (Terman) باللجنة التي كانت مسؤولة على تصنيف واختيار وتوزيع المجندين، تحت قيادة عسكرية متحمسة جداً لاستخدام الاختبارات الشخصية وقياسات القدرات لذلك الغرض، أثناء عمله في الجيش استفاد تيرمان (Terman) من تجاربه الميدانية، أو بالأحرى الاستعمالات الحقلية لاختباره ليستعمل تلك التجارب والخبرات لاحقاً، بعد انتهاء الحرب ورجوعه لجامعة ستانفورد لتحسين

(*) استخدم تيرمان Terman مسمى ستانفورد (Stanford) على اختبار عرفاناً لجامعته ستانفورد) التي قدمت له المخصصات المالية اللازمة لأبحاثه في ميدان الاختبارات، وتحديد عرفاناً لمؤسسها ولتون ستانفورد (Welton - Stanford) الذي قدم له مبلغ نصف مليون دولار لذلك الغرض، مع العلم أن ستانفورد، كان مهتماً جداً بالدراسات النفسية خاصة بعد النتائج الباهرة التي حققها الاوروبيون في هذا الميدان . .

(1) D. Byrne, Op. Cit, p. 228.

مختلف اختباره، وقياساته، التي وضعها أثناء الحرب وقبلها، ووضع في سنة ١٩٢٢ اختبار المشهور ستانفورد-بيني (Stanford - Binet) في شكله النهائي، والذي كان له الأثر البالغ في جميع الاختبارات الأخرى التي جاءت بعده إلى يومنا هذا.

اختبار تيرمان (Terman) ظل على حاله إلى غاية سنة ١٩٣٧ حيث عدل مرة أخرى بالاشتراك مع مود-ريل (Maud-M & Rill) ليصلح أيضاً للدراسات (السريرية) الاكلينيكية (التشخيص) العلاجية. بعد وفاة تيرمان (Terman) عدل اختباره مرة أخرى سنة (١٩٦٠)، ليتناسب مع الواقع المعاصر (Up to date)، وهو ما يعني تعديلات في الشكل وليس في المضمون.

من المهم الاشارة هنا أن أعمال وأبحاث لويس تيرمان (Louis Terman) لم تقتصر على قياسات الذكاء، أو اختبارات القدرات، بل كانت أيضاً موجهة وبشكل أساسي على اختبارات الشخصية، والاختبارات النفسية، وأعماله المعروفة، «الأطفال النبغاء» Gifted Children كانت تهدف أصلاً إلى تحديد السمات العقلية والفيزيقية (البدنية) والملامح الشخصية (Physical, Mental and Personality Traits)، ومتابعتهم في حياتهم بعد الكبر، وهذا من صميم الدراسات الشخصية على أساس وواقع الانتقاء والاختيار المبني على معرفة القدرات والمواهب (الاستعدادات) وهو في الغالب ما تقوم به اليوم الاختبارات والقياسات الشخصية والنفسية.

استمر تأثير اختبار ستانفورد بيني (Stanford-Binet) لمدة نصف قرن تقريباً بشكل مباشر في جميع الاختبارات النفسية تقريباً. في الوقت الحاضر ظهرت اختبارات أخرى بديلة عنه، لكن الدور الذي أداه هذا الاختبار على جميع الأصعدة) لا يمكن أبداً التقليل منه بأي شكل من الأشكال.

٤ . ٣ الانتقاء والاختيار النفسي السلوكي عند قدماء العرب والمسلمين

يخبطاً من يظن أن قدماء العرب والمسلمين، لم يكونوا يهتمون بموضوع الانتقاء والاختيار «النفسي السلوكي» في انتقاء واختيار، عناصر وأفراد الموظفين «المستقدمين» ورجال الأمن والشرطة .

صحيح أن هذا لم يكن تحت مسمى « الانتقاء النفسي السلوكي »، ولم يكن يعرف الاختيار بالمفهوم الحديث، ولم تكن هناك، الوسائل التي نستعملها اليوم، أو التقنيات، والمناهج و «الاختبارات الحديثة»، لكن الموضوع كان معروفاً علماً وعملاً^(١) .

كان العلماء العرب الأقدمون يستدلون على عقل العاقل (توفر الشروط الضرورية - في الرجل المناسب للمهام المعتمدة) ومنها سلامة العقل والبدن، من ناحيتين أو قسمين .

أولاً : من حيث الصورة، أو المظهر العام، أو الخلق المعتدل والبنية المناسبة دليل على توفر «الشروط الضرورية» ومنها قوة العقل وجودة الفطنة^(٢) .

ثانياً : كان العرب القدماء أيضاً يستدلون على «عقل العاقل»، أو [توفر الشروط الضرورية] من حيث الأفعال والأقوال^(٣)، وهذه في رأينا

(١) عبدالحليم محمد السيد، مرجع سبق ذكره، ص ٣٣٣ .

(٢) نفس المرجع .

(٣) نفس المرجع .

إشارة واضحة للانتقاء السلوكي - النفسي، حيث يذهب العالم العربي المسلم (ابن الجوزي - ١٩٧٠ : ١٢-١٣) - (السيد : ٣٣٣) إلى ما يلي : «يستدل على عقل العاقل بأفعاله وأقواله وبسكونه وسكوته [في المواقف التي تتطلب السكوت]، وخفض بصره، وكون حركاته أماكنها اللازمة ومراقبة العواقب، فلا تستفزه عاقبة وعقباها » [يتبعها ضرر].

ما ذكره ابن الجوزي، هنا لا يبتعد في شيء عن الصفات والسمات النفسية، التي يهدف إلى معرفتها، علماء النفس في يومنا الحاضر، لدى شخصية الفرد، وكلها تدخل ضمن ما يمكن أن نسميه بالتكامل النفسي للشخصية، أو الصحة والسلامة النفسية، والسلوك السوي. وهي نفس الشروط المطلوبة لدى فقهاء قداماء العرب والمسلمين.

ويذكر أيضاً في هذا الإطار عالم عربي آخر، هو، ابن تيمية، ضرورة توجيه المعلمين [العاقلون، الأسوياء] إلى مجالات مهنية علمية محددة وهي :

- العلوم الدينية .

- العلوم العقلية (الرياضيات، الطب، والأحياء، والعلوم الانسانية).

- العلوم العسكرية (ومنها بطبيعة الحال ما نعرفه اليوم بمسمى العلوم الشرطية الأمنية . .).

- الصناعات والمهن^(١).

(١) محمود، عطا حسين عقيل . الارشاد النفسي التربوي، دار الخريجين للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض، ١٩٩٦م، ص ٢٦.

إذا حرص علماء العرب والمسلمون القدماء على توجيه العقلاء والأسوياء (وهذه في حد ذاتها عملية انتقاء واختيار بمعنى الكلمة) إلى مهن وحرف وعلوم محددة ومنها العلوم العسكرية، والتي تتضمن أجهزة الشرطة والأمن، كما نعرفها اليوم.

كذلك أدرك فقهاء العرب والمسلمين القدماء، الفروق الفردية وأهميتها، وعلاقتها بالمهنة (أية مهنة) وهو ما يشير إلى ملاءمة أو عدم ملاءمة، بعض الأفراد، لبعض المهن والحرف.

يذهب العلامة الإسلامي الكبير ابن سينا في هذا الشأن إلى ما يلي؛ «ينبغي لمدير الصبي إذا رام اختيار الصناعة أن يزن أولاً طبع الصبي، يسبر قريحته ويختبر ذكاه ويختار الصناعات له بحسب ذلك»^(١).

ولو نظرنا إلى محتوى، ما ذهب إليه، ابن سينا، لوجدنا فيه تقريباً كل المؤشرات، والسمات، الدالة على الاختبار والقياس النفسي السلوكي، فهو يذكر مثلاً «أن يزن». وهي إشارة واضحة للقياس، وهنا يكون مرادفاً لما نعرفه الآن بقياس الشخصية، أو قياس الذكاء، ويذكر أيضاً؛ «يختبر قريحته» وهي إذاً، إشارة واضحة لقياس واختبار أو حتى التشخيص، النفسي السلوكي. وأما فيما يتعلق بالذكاء^(*) [أو ما يعرف بقياس القدرات العقلية] فإن ابن سينا يذكر ذلك مباشرة وبصريح العبارة «يختبر ذكاه».

ولو رجعنا الآن، إلى القدرات العقلية في حد ذاتها فإن علماء العرب والمسلمين القدماء قد أولوها أهمية خاصة جداً، وخاصة فيما يتعلق بالمهن والتوظيف والعمل بصورة عامة.

(١) نفس المرجع.

(*) صفحة الهوامش، ص ٤.

فهذا، العلامة المحاسبي (١٦٥-٢٤٣هـ) في كتابه «ماهية العقل ومعناه» يذكر، «إن العاقل : هو، في عرف ما ينفعه مما يضره في أمر دنياه ويحكم على عقل العاقل إذا كان طالباً عاملاً لما ينفعه مجاناً لما يضره» (السيد : ٣٣٣).

وهذه إشارة واضحة من العلامة المحاسبي، على أن الذكاء (بالمفهوم الصحيح) هو قابلية الفهم، وقابلية التكيف، عن طريق الفهم للعلاقات التي تربط بين عناصر وعوامل مختلفة، يفهمها، العاقل (المتزن الشخصية السوي السلوك) ليتتبع سلوكاً قوياً.

فلو أخذنا مثلاً مفهوم الذكاء العصري، كما قدمه ثورن ديك (Thorndike) ^(١) على أنه يتكون من ثلاثة أشكال :

- الذكاء المجرد (النظري) (في ميدان التنظير والعلم).
- الذكاء العملي (في ميدان مواجهة العالم الخارجي المادي).
- الذكاء الاجتماعي (في ميدان فهم (تفهم) الآخرين والتعامل معهم).

فإن هذه الأشكال العصرية للذكاء، المذكورة، بصورة أو بأخرى لدى العلامة المحاسبي، فمعرفة ما ينفع (بالمعنى الواسع) إشارة إلى النفع الروحي، والعلمي، والمادي، وكذلك معرفة (ما يضر)، وهو يتضح لقوله «إذا كان طالباً عاملاً، لما ينفعه مجاناً (مبتعداً لما يضره، وهي أيضاً إشارة واضحة إلى السلوك السوي، مع المحيط (المادي) والاجتماعي، أي التعامل مع الماديات ومع الآخرين (التفاعل مع الآخرين) برزانه وحكمة، وكلها اشارات واضحة إلى الشخصية السوية.

(١) جلال الدين سعيد. المصطلحات والشواهد الفلسفية، دار الجنوب للنشر، تونس، ١٩٩٤، ص. ٢١.

كذلك عرف قدماء العرب والمسلمين، الشخصية بمفهومها العلمي (النفسي) وعرفوا أيضاً الاستدلال عليها (أي قياسها)، ففي مفهوم الشخصية يذهب ابن سينا إلى ما يلي ؛

« الشخص إنما يصير شخصاً بأن يقترن بطبيعة النوع خواص عرضة لازمة وغير لازمة وتعين له مادة مشار إليها»^(١).

وفي هذا القول للعلامة ابن سينا إشارة واضحة، لسلمات وصفات الشخصية الثابتة، والسلمات والصفات غير الثابتة (أي المزاج النفسي)، وهذا متناسق إلى حد كبير مع ما يقدمه علماء النفس المعاصرون عن الشخصية.

وعندما، يذكر ابن سينا « الشخص إنما يعد شخصاً بأن يقترن بطبيعة النوع » فهذا أيضاً، إشارة إلى أن الشخصية هي أيضاً أخلاقية (وليس ذاتية فقط) أي أن الشخصية هي أيضاً مظهر من مظاهر الوعي لدى الانسان، والادراك السليم له، وهو ما يذهب إليه علماء النفس المحدثون.

يذهب في هذا الاطار مثلاً، المفكر والباحث الفرنسي شارل بودوان (Chr, Boudouin) إلى أن الشخصية « طبيعة محددة، أعني مزاجاً وغمراً وميولات عفوية، لكل واحد من ذات، أعني شخصية متفاوتة . . . يتمثل دورها أساساً في السيطرة على هذه الطبيعة [طبيعة الذات] . . .»^(٢).

وهو ما يعني « الاقتران بطبيعة النوع (البشري) »، الذي أشار له ابن سينا .

(١) نفس المرجع، ص ٢٥٠ .

(٢) نفس المرجع، ص ٢٥١ . id.

وأما قياس الشخصية أو «الاستدلال على الشخصية» حسب المصطلح الذي استعمله قدماء العرب فكان يستدل عليها (تقاس) من خلال مدلولات معينة مثل :

- المظهر الخارجي للفرد (المظهر الفيزيقي للفرد).
- الاستجابة الملائمة للمنبهات (المثيرات) الخارجية المحيطة (وهو نوع من أنواع السلوك).
- حسن تدبير الأمور الشخصية والاجتماعية، مما يتلاءم مع الموقف الحالي والتخطيط للمستقبل^(١).

مع العلم أن هذه المدلولات، أو الأبعاد، كانت هي نفسها التي تحدد الاستدلال على الذكاء، على اعتبار أن الشخصية، السوية، والصالحة، والمؤهلة، لا بد أن تكون أيضاً ذكية، أو أن الذكاء هو من «تحصيل حاصل» في مفهوم الشخصية السوية الصالحة.

إن الاستدلالات التي جعلها قدماء العرب والمسلمين مقياساً للشخصية، إذا ما تمعنا فيها، لوجدنا تحمل في مضمونها ما يلي :

- القدرات العقلية، التي تمكن الفرد من التعلم والربط بين القضايا والمواضيع.
- السلوك السوي المستقيم.
- الصحة والسلامة النفسية.
- القدرة على الاستبصار والتدبير (في جميع القضايا والمواضيع التي تعترض الإنسان).

(١) السيد، مرجع سبق ذكره، ص ٣٣٣.

- إصدار أحكام وتقسيمات صحيحة وسليمة (الادراك السليم) على القضايا والمواضيع .

ولو اقتصرنا على هذه الاستدلالات فقط لوجدناه، مرادفة وملائمة لأحسن أهداف الاختبارات والقياسات الشخصية المعتمدة في وقتنا الحاضر .

٤ . ٤ ظهور مرحلة الاختبارات الاستنباطية (Introspective) والاسقاطية (Projective)

كانت الاختبارات تعتمد على الاستبيان (Questionnaire)، وكانت تعرف هذه المرحلة بمرحلة اختبارات الورقة والقلم ، (Pencil- Paper- Tests) في مرحلة لويس تيرمان (Louis Terman) واختباره (ستانفورد - بيني) (Stanford - Binet) في سنة ١٩١٦

لكن هذه المرحلة لم تدم طويلاً، وحدها في الساحة، حيث ظهرت اختبارات أخرى تعتمد على أساليب أخرى، غير الاستبيان (Questionnaire) .

ظهر نموذج آخر من الاختبارات لأول مرة على شكل محاولة أولية سنة ١٨٩٦ حيث ذهب العالم النفساني إميل كرايبيلان (Emile Kraepelin) إلى تجربة اختبارات، تعتمد أساساً على الكلمات (Word Association Tests)^(١) ولكن الأسلوب الجديد، الأسلوب الاستنباطي ظهر فعلاً سنة ١٩٢١، على

(1) Norman , reichenberg, and alan, raphael, advanced psycho diagnostic Interpretation of Bender gestalt test prager, New York, 1992, p. 1.

يد الباحث النفساني السويسري رورشاخ (Rorschach)، وهو الاختبار الذي يعتمد أساساً على الاستبطان (*) (Introspection) أو الاستبطان التجريبي (طريقة جديدة أو أسلوب جديد لدراسة الحوادث النفسية) أي الاختبار النفسي بأسلوب جديد، غير الاستبيان (Questionnaire) الوحيد الذي كان يستعمل في ذلك الوقت .

وكان أسلوب رورشاخ يعتمد على نقاط الحبر (Inkblot) وهي نقاط حبرية مختلفة الأشكال والأحجام، على ورقة بيضاء، مطلوب من المبحوث (المفحوص) أن يفسرها .

وفي سنة ١٩٢١ اعتمد أسلوب آخر في الاختبارات وهو الأسلوب الإسقاطي (Projective) من طرف الطبيب النفساني النمساوي سيغموند فرويد (Sigmund Freud) حيث كان يعتقد بأنها الطريقة المثلى التي يظهر بها الفرد شخصيته الحقيقية (A method of Shaping One's External self) (١) .

مع العلم أن مفهوم الإسقاط في علم النفس يختلف عما هو في الفيزياء مثلاً « عندما تعجز (الآنا) عن السيطرة وضبط الهياج تسقطه على العالم الخارجي » (٢) .

لكن أهم الاختبار الإسقاطي هو الاختبار المعروف برمز (B.G.T.) أو،

(1) N. Reichenberg, Op. cit, p. 3.

(٢) محمد زيغور، مرجع سبق ذكره، ص ٧ .
(*) الاستبطان (Introspective) عملية تشاهد بها الذات ما يجري في الذهن من شهور لوصفها لا لتأويلها. انظر، سمير ادريس، المنهل، دار الأدب، بيروت، ١٩٨٨، ص ٦٧٣ .

(Bender Gestalt Test) والذي وضعته الباحثة النفسانية لوريث بندر (Laurette Bender) الذي شجعها زوجها العالم والمحلل النفساني بول شليدر (Paul Schilder) على التجارب ، والاختبارات النفسية انطلاقاً من بعض الاختبارات المبنية على الصور ، الذي بدأ هو في تطويرها ، وهكذا لم تكتف الباحثة لوريث بندر بتجربة الأساليب الاختبارية (اختبارات الشخصية) على نفسها هي ، بل وضعت نموذجاً جديداً للاختبارات الاسقاطية مبنياً أيضاً على الصور (تفسير الصور من طرف المبحوثين) وكان له نجاح كبير ، استمر أكثر من خمسين سنة ، واستخدم على نطاق واسع خلال الحرب العالمية الثانية ، لتصنيف وفرز واختيار المجندين الأمريكيين ، وبخاصة الأميين منهم ، أو الذين لا يتقنون اللغة الانجليزية (انظر الاختبارات في المجال الأمني) في هذا البحث .

بعد فترة بيني (Binet) وكاتيل (Cattell) ، وفترة الاختبارات الاسقاطية ، وستانفورد - بيني (Stanford - Binet) حدث تطور سريع في ميدان الاختبارات الشخصية والنفسية ، وحدث توسع في ميدان الاختبارات الشخصية والنفسية بشكل عام ، وحدث انتشار واسع لها على مستوى الاستخدام ، ووضعت مختلف الاختبارات في ميادين شتى مثل ، اختبار (قياس) النفس ، واختبار القدرات ، العقلية ، (الذكاء) وأنواع أخرى من الاختبارات ، لكل من الكبار والصغار ، ثم وضعت الاختبارات الجمعية ، وطورت فيما بعد لكي تستخدم على نطاق واسع ، وفي ميادين شتى ، ومنها اختيار وانتقاء العمال ، في المصانع ، والمؤسسات الانتاجية ، والموظفين في الدوائر والهيئات الحكومية ، والمؤسسات التجارية وغيرها . وبعد ذلك ظهرت الاختبارات الخاصة بقياس خصائص الشخصية ، ثم ظهرت المعايير والأسس والمبادئ الضرورية لوضع الاختبارات النفسية

لكي تستخدم كإرشادات عامة ومفيدة ، وأيضاً لتحويل دون سوء الاستخدام للاختبارات ودون التلاعب بها .

في نهاية القرن العشرين ازداد انتشار واستخدام الاختبارات النفسية ، ونتج عن ذلك ظهور آلاف الاختبارات على اختلاف أنواعها وفي مختلف المجالات .

تذهب الباحثة النفسانية كاثرين هوفي⁽¹⁾ (Cathrine Huguet) أن التطور الفعلي (النضج الفعلي) للاختبارات الشخصية (في مجال التوظيف والانتقاء) حصل ما بين عامي (١٩٦٠-١٩٧٥) الستينات والسبعينات ، حيث ظهرت «بيوت خبرة» ومكاتب استشارية متخصصة في مجال اختيار وانتقاء المرشحين أو طالبي الوظائف (Applicants) تعتمد أساساً على الاختبارات الشخصية والنفسية في عملها .

والسبب في انتشار استخدام الاختبارات النفسية والشخصية هو المنافسة الشديدة في عالم الشغل والتوظيف ، وكذلك الرغبة الشديدة من طرف أرباب العمل في النجاح وتحقيق الربحية أو الوصول إلى تحقيق الأهداف ، من طرف المؤسسات (على اختلاف أنواعها) وظهور وبروز الرؤساء والمسؤولين على هذه المؤسسات والدوائر ، وهو ما أدى بهم إلى محاولة البحث عن أفضل العناصر المناسبة والملائمة ، لطبيعة العمل والوظيفة ، كذلك بسبب الاقتناع المتزايد من طرف المسؤولين والقائمين على الأمور (أمور التوظيف وفحص المترشحين) بأنها الوسيلة «العلمية الوحيدة» التي تقدم تقييماً - علمياً - صحيحاً (نسبياً) عن شخصية المرشحين وطالبي الوظائف .

(1) C. Huguet, Op. cit, P. 191.

يذهب كل من دوغلاس شيلي ، ودافيد كوهين (Douglas Selley, D.) Cohen) أنه « في وقتنا الحاضر شاع استخدام الاختبارات النفسية على نطاق واسع [في ميدان انتقاء واختيار الموظفين والمرشحين] في كل من بريطانيا ، والولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا ، بل تم تحديد هيئات [حكومية] متخصصة في هذه البلدان للإشراف على الاختبارات المستخدمة في مختلف الميادين [تنظيم عملية وضع الاختبارات ، وصلاحياتها ، واستخداماتها] وهذا نظراً لكثرة الاختبارات نفسها ، وتوسع وانتشار ميادين استخدامها ، بحيث يقدم دليل الاختبارات لسنة (١٩٦٦) أكثر من ألفين (٢٠٠٠) نموذج للاختبارات على مختلف أنواعها «^(١) . وهو أحسن دليل على مدى شيوع وانتشار استخدام واعتماد الاختبارات في مختلف الميادين في وقتنا الحاضر .

٤ . ٥ استخدام الاختبارات - في المجال الأمني

٤ . ٥ . ١ خلفية تاريخية

تستخدم الاختبارات النفسية ، واختبارات الشخصية ، في عدة ميادين ، ومنها القطاع الأمني . نظراً لطبيعته وضروريات العمل والمهمة المنوطة بمختلف الأجهزة الأمنية .

يذهب كل من نورمان رايشن بيرج ، وألان رفائيل^(٢) (Norman Rcichenberg, Alan Raphael) (المختصان في علم النفس) بأن استخدام الاختبارات ، أو على الأقل (تقدير الشخصية ، وتخطيط الشخصية) يمكن

(1) D. Shelly, D. Cohen, Op. Cit. P. 7.

(2) Norman Reichenberg, A. Raphael, Op. Cit, P. 1.

الرجوع به إلى العهد الاغريقي، وتحديدًا إلى عهد الباحث الاغريقي - هيبوقراط (Hippocrates) سنة (377-460) قبل الميلاد نذكر هذا فقط لتبيان مدى قدم هذا الموضوع.

تقدير «الشخصية ومعرفتها»، ارتبط من الناحية الأمنية بالتدريب والتأهيل في الميدان الأمني (العسكري والشرطي) منذ القدم، وحيث تطور التدريب وتأهيل العسكريين (الأمنيين) وتطورت فنون أو أساليب القياس النفسي وفحص وتشخيص الأفراد والمرشحين (الصالحين أو غير الصالحين) لتلك الميادين، (Training Expended and Psychometric Industry Expended Rapidly)⁽¹⁾.

لكن الاستخدام الحقيقي والميداني للاختبارات في المجال الأمني، كان خلال الحرب العالمية الأولى، رغم أنه بدأ استخدام الاختبارات في أوروبا قبل الحرب العالمية الأولى، وفي بريطانيا تحديدًا⁽²⁾ بل أن الكثير من الاختبارات النفسية واختبارات الشخصية، وضعت أو طورت أساساً بسبب الحاجة لها في الميدان الأمني.

وبخاصة خلال الحربين العالميتين الأولى والثانية، وأكثر من هذا نجد أن الكثير من الاختبارات نفسها طورت أو «اخترعت Invented» أساساً من طرف القوات المسلحة، وبخاصة في الجيوش الألمانية والبريطانية والفرنسية، حيث وضعت (خصصت) وحدات أو أقسام أو «مكاتب» متخصصة في هذا المجال على النموذج - الذي وضعته القوات المسلحة

(1) Ibid.

(2) T.Watson, Op. cit, P. 212.

البريطانية مثلاً. المعروف برمز (Wosb)، (War Office Selection Board)^(١)، أي مكتب الحرب، وحدة الانتقاء والاختيار، حيث قام هذا المكتب بمجهودات معتبرة في ميدان الاختبارات، واعتبرت أعماله نجاحاً كبيراً في ذلك الوقت.

وأما تاريخ الميلاد الحقيقي للاختبارات الشخصية عن طريق الاستبيان أو الاستمارة، يطلق عليها البعض، فيرجع أيضاً إلى المجالات الأمنية، حيث وضع العالم البريطاني ر، س، وودروث (R.S.Woodworth) صحيفة استبيان - بيانات الشخصية (Personal Data Scheet)^(٢) سنة ١٩١٨ - ١٩١٩ أي أثناء الحرب العالمية الأولى (بغرض استعمالها من طرف القوات المسلحة). وكان لها أكبر تأثير على بقية الاختبارات الأخرى اللاحقة عليها، والمستخدمة في المجال الأمني في الولايات المتحدة الأمريكية.

كانت الحاجة ماسة جداً خلال الحرب العالمية الأولى للاختبارات الجمعية (لواقف الاختبار والتصنيف والفرز والتوجيه المهني) للقوات المسلحة، داخل الولايات المتحدة الأمريكية نفسها، وفي أوروبا، نظراً للأعداد الكبيرة من المجندين أو الذين تم استدعاؤهم للخدمة العسكرية، وكان من جملة المجندين أو الذين أدخلوا للخدمة العسكرية، (المختصون والباحثون النفسانيون)، ونذكر منهم على سبيل المثال لويس تيرمان (Louis Terman)، صاحب اختبار بيني - ستانفورد (Stanford - Binet) المشهور والذي كان تحت أمره القائد الأمريكي، بيركس (Yerkes) الذي كان متحمساً

(1) Ibid.

(2) J.P.Guilford, Fundamental of Mental and Physical Handicaps, Menthon, London, 1970, P. 171. (ذكر عبدالحالقي، مرجع سابق، ص ٢٦).

جداً للاختبارات، في مجال اختيار وانتقاء وفرز وتصنيف المجندين . وشكلت على هذا الأساس لجنة مختصة في وضع اختبارات الشخصية . لتستخدم في المجال العسكري والقوات الأمنية، وكان من ضمن أعضائها البارزين، لويس تيرمان (L- Terman)^(١) (The Committee for the Intelligence Tests for the Armed Forces)، وقام هذا الأخير مع الفريق المختص بأعمال جبارة في هذا الميدان .

وفي نفس الفترة تقريباً، طالب الجنرال الأمريكي بيرسينق (Pcarshing) رئيس قوات الحملة الأمريكية (على أوروبا) فرزاً لغير اللائقين من الناحية العقلية و (النفسية) للخدمة ضمن القوات المسلحة قبل إرسالهم إلى أوروبا، كجنود أو كعاملين في القوات المسلحة الأمريكية، لأنه اتضح من خلال التجارب الميدانية أن عدداً كبيراً من أفراد القوات المسلحة (الأمريكيين وغيرهم) كانوا فعلاً غير صالحين لهذه المهنة، زيادة على الحالات الكثيرة، من الاضطرابات العقلية، والأزمات النفسية التي ظهرت بين أفراد القوات المسلحة، والتي لا يجعلهم فقط عاجزين وغير قادرين على متابعة الخدمة ضمن القوات المسلحة، بل أيضاً تتطلب حالتهم الرعاية والعلاج .

وتفادياً لاستمرار هذا الوضع تم وضع اختبارين مختلفين من نوع الاختبارات الجمعية (للمجموعات) في الفترة ما بين ١٩١٧-١٩١٨ وكذلك لمواجهة الاعداد العائلة من المبتدئين (في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها تم استدعاء حوالي مليون وسبعة مائة ألف مجند ٧٥، ١)^(٢)، وكان الهدف وراء هذه الاختبارات هو :

(1) Donn, Byrne, An Introduction to Personality Prentice Hall, Eglewood, New Jersey, 1974, P. 228.

(٢) عبدالحليم محمود، مرجع سبق ذكره، ص ٣٥٣ .

- عزل المتأخرين عقلياً .
 - عزل غير الصالحين للخدمة (لأسباب كثيرة) .
 - الذين لا يستطيعون تعلم أية مهارة (ضمن القوات المسلحة) .
 - التصنيف والفرز (توزيع المجندين على أعمال مختلفة) .
- وبناء على ذلك تم وضع اختبارين هما :

١ - اختبار الفا للجيش (Army Alpha Test)

وكان مخصصاً للأفراد الذين يستطيعون القراءة والكتابة ، وهو من نوع اختبارات الاستبانة (Questionnaire) أو ما يعرف ، اختبار «الورقة والقلم» (Paper-Pencil- Test) وكانت مدته تتراوح بين عشرين (٢٠) وخمس وعشرين (٢٥) دقيقة للفرد الواحد .

٢ - اختبار بيتا (Army Beta Test)

وصمم هذا الاختبار للمجندين الذين لا يحسنون اللغة الانجليزية أو الذين لا يعرفون القراءة والكتابة ، وكان بنفس شروط وظروف الاختبار الأول تقريباً .

وكان لهذين الاختبارين الأثر الكبير في تحسين وضعية ونوعية المجندين ، وأفراد القوات المسلحة .

كان الاجراء المتبع قبل دخول مرحلة الاختبارات الشخصية أو النفسية ، في ميدان الانتقاء والاختبار للقوات المسلحة هو المقابلات السيكاترية (الطب - نفسية) (Psychiatric) التي كان يقوم بها أطباء نفسانيون (كلما كان ذلك ممكناً) . إلا أن الاعداد الهائلة من المجندين ، والعاملين ضمن القوات المسلحة ، وقلة عدد الأطباء النفسيين ، حال دون إتمام ذلك مع جميع

المجندين وهو ما دفع بالمسؤولين والقائمين على أمور القوات المسلحة في كل من أوروبا (بريطانيا وألمانيا تحديداً) والولايات المتحدة الأمريكية، إلى البحث عن سبل ووسائل أخرى للاختبارات النفسية والسيكومترية، ونتج عن ذلك صحيفة (استبيان) وودروت (Wood Worth Alpha)، في بريطانيا اختباري، ألفا (Alpha) وبيتا (Beta) في الولايات المتحدة الأمريكية.

بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى تراكمت الخبرة لدى القائمين على الأمور في القوات المسلحة، والأجهزة الأمنية بصورة عامة وكذلك لدى العلماء والمختصين في ميدان علم النفس، بفضل التجارب السابقة على الاختبارات التي سبق ذكرها، والتي أصبحت محط أنظار هؤلاء، في كل من أوروبا، والولايات المتحدة الأمريكية وأدى ذلك إلى تصميم اختبارات أكثر دقة وأكثر تعقيداً، وأكثر صلاحية، بحيث صممت هذه الاختبارات خصيصاً للقوات المسلحة (المبادين الأمنية)، وتم وضع اختبار «اختبار الجيش للتصنيف العام» (Army general classification Tests) في الولايات المتحدة الأمريكية^(١) وتم تحسين «صحيفة وود ورت» الاختبارية (Woodworth- List- Test)^(٢) الذي عمد هو شخصياً، مع باحث آخر، العالم يوفنبرجر (Poffenberger) إلى تحسينها، وكان لها الأثر الكبير فيما يعد (خلال الحرب العالمية الثانية) على الاختبارات الأخرى، التي صممت فيما بعد انطلاقاً منها.

(١) عبدالحليم محمود، نفس المرجع.

(٢) أحمد عبدالحالِق، مرجع سبق ذكره، ص ٤٧.

٤ . ٥ . ٢ استخدام الاختبارات في المجال الأمني خلال الثلاثينيات

انتقل الاهتمام الكبير بالاختبارات ، الذي ظهر خلال الحرب العالمية الثانية من أوروبا إلى الولايات المتحدة الأمريكية ، نظراً لأسباب كثيرة نذكر منها على سبيل المثال :

١ - استفادة القوات المسلحة الأمريكية ، والمختصين النفسانيين من التجارب السابقة في هذا الميدان وبخاصة تجارب القوات المسلحة مع استخدام الاختبارات خلال الحرب العالمية الأولى حيث تم على سبيل المثال اختبار (فحص وتشخيص) حوالي ٩٦٦, ٧٢٦, ١ مترشح^(١) .

٢ - جهود المتابعة من طرق المختصين لموضوع الاختبارات واستخداماتها المختلفة ، التي كانت جلية واضحة في الولايات المتحدة أكثر منها في أوروبا .

٣ - المشكلات الكبرى ، التي واجهت الولايات المتحدة الأمريكية خلال الثلاثينيات والتي كانت في معظمها نتيجة للكساد الاقتصادي الكبير الذي أصابها خلال هذه الفترة .

٤ - المشاكل التي واجهتها القوات المسلحة ، ومكاتب التوظيف الأمريكية بصورة عامة ، في كيفية انتقاء واختيار ، العناصر والأفراد المناسبين ، للمهن والمهام المختلفة ، وكيفية تفضيل ، مترشح على آخر ، أو تفضيل فرد على فرد آخر ، في إعطائه مهمة معينة أو إعطائه وظيفة .

٥ - أضيف إلى ذلك الاعداد الهائلة من خريجي المعاهد والكليات والجامعة ، والذين انضموا إلى قائمة المرشحين (في القوات المسلحة ، والأجهزة

(1) A-Furnham, Op cit. P. 38.

الأمنية) وطالبي الوظائف، في وقت شحت فيه الوظائف، وأصيب سوق العمل بكساد وقلت فيه الوظائف وأماكن الشغل (على جميع المستويات وفي مختلف المهن).

٦ - طبيعة وخصوصيات المجتمع الأمريكي، والتي تشجع المنافسة والبرغماتية، وعليه كانت قناعتهم أكثر بالاختبارات النفسية وفائدتها يذهب الباحثان شيبي وكوهين (D. Shelley , Cohen, 1986) «أن أمريكا كانت مهوسة بعلم النفس في هذه الفترة»^(١).

هذه الظروف والشروط وغيرها، ما دفع بالمسؤولين الأمريكيين إلى تنفيذ برامج واسعة، للاختبارات والانتقاء النفسي أو اختبار القدرات، والاستعدادات العامة (General Aptitude Tests Battery, G.A.T.B)^(٢). والذي طبق على نطاق واسع، وكان له أثره الفعال في ميدان الاختبارات الانتقائية في جميع الميادين بصورة عامة وفي الميدان الأمني بصورة خاصة. لأن هذه الاختبارات جعلت من الممكن تقييم «والتنبؤ» الاستشراق بمدى صلاحية الأفراد لعدة أنواع من المهن والأعمال، ومدى صلاحيتهم في مهامهم الجديدة (عن طريق التتبع والتقييم بناءً على معلومات الاختبارات - القبلية) وهو ما كان له الأثر على مستوى الأداء لدى العاملين والمجندين وأفراد القوات المسلحة، وبصورة عامة العمال والموظفين في الولايات المتحدة الأمريكية على الخصوص، وإلى حد ما في أوروبا، خلال فترة الثلاثينات، وبداية الحرب العالمية الثانية».

(1) D. Shelley, D. Cohen, Op. cit, P. 6.

(2) Tyler, L. Op. cit, P. 20.

٤ . ٥ . ٣ استخدام الاختبارات في المجال الأمني خلال الحرب العالمية الثانية

سبق وذكرنا أن استخدام الاختبارات ، في الميدان الأمني والعسكري بدأ في أوروبا ، وفي بريطانيا تحديداً قبل الحرب العالمية الأولى ، وكان للمقياس الذي وضعه وود ورت (Woodworth) خلال الحرب العالميتين الأولى في بريطانيا ومقياسي ، ألفا (Alpha) وبيتا (Beta) بعد اندلاع الحرب العالمية الأولى في الولايات المتحدة الأمريكية الأثر الكبير في ميدان الاختبارات ، وبعد انتقال الاختبارات إلى الولايات المتحدة الأمريكية نجحت نجاحاً كبيراً ، وبخاصة بعد استخدامها في الجيش للاختبار والتصنيف والتعيين (على المهام والوحدات المختلفة للقوات المسلحة الأمريكية) وبعد أن يكونوا قد قُبلوا ، اعتماداً على نتائج الاختبارات التطور . كان أسرع وأحسن في الولايات المتحدة الأمريكية مثل ما ذكرنا لعدة أسباب ، ومنها ، سيطرة ثقافة المنافسة والاختيار ، والبرغماتية .

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الاختبارات ، التي اعتمدها القوات المسلحة في كل من بريطانيا ، وأمريكا ، هي من نوع الاختبارات الجمعية التي تعتمد أساساً على الاستبيان ، أو كما يسميها البعض اختبارات «الورقة والقلم» (Paper - and Pencil Test)⁽¹⁾ ، لأن الظروف في تلك الفترة لدى القوات المسلحة كانت تتطلب إيجاد وسيلة سريعة ، ومنخفضة التكاليف ، للاختيار والانتقاء ، أو «أخذ القرار» بشأن القبول أو الرفض ، أو التصنيف والفرز ، والتعيين ، لمجموعات كبيرة من المترشحين للعمل ضمن القوات المسلحة ،

(1) James Mac Bride , J.T, Martin, Reliability and Validity of Adaptive tests, Academic Press, New York, 1983, P. 38.

وباعتماد الاختبارات وضعت معايير معينة، على شكل درجات معينة (Criterion Score)⁽¹⁾ تساعد على اتخاذ القرار فيما يتعلق بالقبول أو الرفض انطلاقاً من درجات معينة ويتحصل عليها المبحوثون للقبول ، أو درجات معينة ، يتحصل عليها المبحوثون للرفض ، ثم تتبع بعد ذلك العمليات الأخرى ، من الفرز ، والتصنيف والتعيين على المهام والوحدات المعنية في الجيش .

ويذهب كل من شيلي (Shelley , 1986) وكوهين (Cohen, 1986)⁽²⁾ بأن الاعتراضات التي ظهرت على استخدام الاختبارات في ميدان الاختبار والانتقاء لدى القوات المسلحة سبب ضعف الصلاحية ، والثبات لديها (Reliability and Validity) خفت أثناء الحرب العالمية الثانية ، بسبب التطور الهائل الذي حصل في هذا الميدان ، وبسبب قناعة جدواها ، من طرف القادة الكبار والمسؤولين الكبار ، في القوات المسلحة الأمريكية على الخصوص .

٤ . ٥ . ٤ استخدام الاختبارات الإسقاطية في الميدان الأمني العسكري

بجانب الاختبارات الجمعية المعتمدة على الاستبيان (Questionnaire) والتي اعتمدت خلال الحرب العالمية الأولى ، في كل من أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية ، في ميدان اختيار وتصنيف وفرز وتعيين المترشحين للخدمة لدى القوات المسلحة ، والتي استمر الاعتماد عليها ، أيضاً خلال الحرب العالمية الثانية ، بجانبها ، دخلت أيضاً الاختبارات الإسقاطية (Projective) هذا الميدان خلال الحرب العالمية الثانية⁽³⁾ .

(1) Ibid,

(2) Shelley and Cohen, Op. cit P. 60

(3) N. Reichenberg, A.J. Raphael, Op. cit, P. 237.

تطورت الاختبارات الإسقاطية هي الأخرى، لتدخل ميدان الاختبارات الجمعية، وتأخذ بذلك اهتمامات القوات المسلحة والجيش، أثناء الحرب العالمية الثانية.

في هذا الميدان، كانت إسهامات الباحث النفساني (فرانك، ١٩٣٩) (L.K.Frank) حيث ذهب إلى أن القياسات الإسقاطية (Prejective Measures) صالحة تماماً لقياس (لاختبار) الشخصية، على اعتبار «أن الأفراد يتعاملون (يصرحون) ويفحصون عن عالمهم الداخلي الخاص «بواسطة الإسقاط»^(١) وهو ما يعني أن الإسقاط أحسن من الاختبارات في «الكشف» عن الشخصية الحقيقية للفرد.

ويذهب أيضاً هذا الباحث إلى أن الموقف (الأسلوب) غير المقنن (ويعني غير المبني على الاستبيان) يمكن قياسه (أحسن) بواسطة الاختبارات الإسقاطية (By Projective Tests) وخلال هذه الفترة تقريباً، كان الباحث النفساني، س، ج، باك (S.J.Beck, 1937) قد أدخل سلم درجات (Scoring System) أو نسق للدرجات، على اختبار رورشاخ (Rorschach) الإسقاطي، وهو ما ساعد، كثيراً على دفع هذا النوع من الاختبارات نحو الاستخدام الجمع، وتحديداً نحو اعتماد استخدامه لدى القوات المسلحة والجيش.

زيادة على ما ذكرناه سابقاً لو رجعنا للأسباب الرئيسية وراء استخدام واعتماد الاختبارات الإسقاطية (Projective) لدى القوات المسلحة والجيش، أثناء الحرب العالمية الثانية لاستطعنار بما تلخيصها في ثلاثة أسباب رئيسية كالتالي :

١- الحاجة الماسة للاختبارات الشخصية (الجمعية)، المتنوعة، نظراً للأعداد

(1) Ibid.

الهائلة في الحالات في الجيش الأمريكي تحديداً، التي تحتاج الاختبار، ونظراً للأعداد الهائلة من المترشحين أو المجندين للخدمة ضمن القوات المسلحة، أو الجيش أثناء الحرب العالمية الثانية، وذلك في كل من الولايات المتحدة الأمريكية نفسها وأوروبا.

٢ - الاختلافات الثقافية، والاجتماعية، واللغوية والجغرافية الواضحة بين أفراد القوات المسلحة الأمريكية العاملة في أوروبا، أو المتواجدة في الولايات المتحدة الأمريكية نفسها، والتي كانت على أهبة الاستعداد للرحيل لأوروبا والمشاركة في الحرب.

٣ - وجود أعداد كبيرة من أفراد القوات المسلحة، والجيش الأمريكي، اللذين لم يكونوا يحسنون اللغة الإنجليزية، أو بكل بساطة كانوا أميين، أضف إلى ذلك تلك الحالات الكثيرة من الجنود أو المجندين الذين كانوا يعانون من حالات نفسية مرضية أو خلل عقلي^(١).

الباحث النفساني، ماكس هات (Max Hutt)، والذي كان ضمن فريق لوريت بندر (Laurette Bender) صاحبة اختبار (Bender Gestalttests) الاسقاطي المشهور (سبق معالجة هذا الموضوع)، كان ضمن الفريق النفساني الذي انيط به عمل وتصميم نماذج للاختبارات الشخصية للجيش الأمريكي في تلك الفترة، كان على دراية تامة بواقع وظروف الجيش والقوات المسلحة الأمريكية ومن ثم على دراية بالأسباب الثلاثة السالفة الذكر، وهو ما جعله يعمل بقوة، لاعتماد اختبارات اسقاطية (Projective Tests) يدل اختبارات الاستبيان (Questionnaire) أو اختبارات «الورقة والقلم» (- Paper Pencil Tests)، وإلى وضع نموذج لاختبار اسقاطي جديد. ولهذا عمد إلى تقديم دليل

(1) N.Reichenberg, A.J. Raphael, Op. cit, p. 3.

(خاص بالجيش والقوات المسلحة) لكيفية استخدام وتفسير (تقييم) الاختبار الاسقاطي ، والذي كان مشتقاً من الاختبار الاسقاطي المعروف باسم (بندر جستالت) (Bender Gestalt Test)، الذي وضعته العاملة النفسانية لوريت بندر (Laurctte Bender) سابقاً، وكان هو أي ، ماكس هات (Max Hutt) ضمن الفريق الذي عمل معها على وضع ذلك الاختبار الاسقاطي ، كما سبق وأوضحنا، وسمي هذا الاختبار الجديد «هات المعدل» لاختبار جستالت بندر (Hutt, Adaptation of Bender Gestalt Test) . وهكذا دخلت اختبارات الشخصية الاسقاطية ميدان الخدمة لدى القوات المسلحة الامريكية وغيرها من القوات أثناء الحرب العالمية الثانية ، واستمرت في الخدمة لمدة طويلة بعد ذلك .

٤ . ٥ . ٥ استخدام الاختبارات في الانتقاء بالقطاع العسكري الأمني بعد الحرب العالمية الثانية

أعطت الحرب العالمية الثانية دفعة قوية للاختبارات الشخصية والنفسية واختبارات الذكاء وغيرها من الاختبارات على اختلاف أنواعها ، مثل كان الحال ، أثناء الحرب العالمية الأولى ، وبعد الحرب العالمية الثانية ، اعتبرت الاختبارات (على اختلاف أنواعها) على أنها كانت «ضرورية» وكانت نجاحاً كبيراً في الميدان العسكري والأمني ، في ذلك الوقت^(١) ، وهو ما أدى إلى الاستمرار في استخدام الاختبارات الشخصية (النفسية) على الخصوص لدى القوات المسلحة والقطاعات الأمنية على العموم ، بعد الحرب العالمية الثانية لقبول وتصنيف (وفرز) وتعيين أفراد القوات المسلحة والشرطة ورجال الأمن ، بعد أن يكونوا قد قبلوا أو رفضوا ، استناداً إلى نتائج اختباراتهم^(٢) .

(1) G.Watson, Hours of work in great britain and Europe, Employment Gazette, November, 1992, p. 539-57.

(2) Thom, Watson, Selection and Recruitment z op. cit, 212.

وهكذا برز الباحثان النفسانيان البريطانيان - فيرنون وبيري (Vernon and Perry) مع العلم أن الباحث النفساني فيرنون (Vernon) هو أحد كبار العلماء النفسانيين الذين تركوا بصمات واضحة في ميدان الاختبارات الشخصية - النفسية - ولمدة طويلة .

قام هذان الباحثان بوضع اختبار جديد (نموذج لاختبار جديد) للانتقاء والاختيار في القوات المسلحة ، وقوات الأمن ، ولاقى هذا النموذج نجاحاً كبيراً في بريطانيا ، وأوروبا ، ومن هذا النجاح «الباهر» كما يقول ، الباحث واطسون (Watson , 1995) ، عمدت السلطات البريطانية إلى إنشاء وحدة مختصة في الاختيار والانتقاء للموظفين الحكوميين⁽¹⁾ على منوال ، وحدة الجيش الذي أسهم في إنشائها ، العالم فرنون (Vernon) هذه الوحدة سميت «مجلس الانتقاء للخدمة المدنية» (The Civil Service Selection Board)⁽²⁾ وهذا الذي حدث في بريطانيا ، حدث أيضاً في الولايات المتحدة الأمريكية ولكن على نطاق أوسع .

وكان تأثير العالم البريطاني فيرنون (P.E.Vernon) ^(*) قوياً جداً في بريطانيا وفي أوروبا عموماً ، في ميدان استخدام الاختبارات الشخصية (النفسية) في قطاع الانتقاء والاختيار للموظفين والمرشحين في مختلف الميادين ، وبخاصة في القوات المسلحة والقطاع الأمني بصورة عامة .

(1) Williams , R. Management Selection in local Government, Human Resource, Journal , Vol. 3, No. 2, Winter, 1992, 1993, pp. 63-73.

(2) Ibid.

(*) انظر كتابه المهم جداً - الانتقاء في القوات المسلحة البريطانية :
Persounel Selection in the British Gorces (1999) University of
Londn Press, 1999.

ان ازدياد استخدام الاختبارات الشخصية في القطاعات الأمنية أدى إلى ظهور عدة أنواع من نماذج هذه الاختبارات ، بل إن الكثير من فصائل ، القوات المسلحة والقطاعات الأمنية عمدت إلى وضع ، وترتيب اختبارات خاصة بها ، فالقوات الجوية مثلاً ، وضعت اختبارها الخاص ، والقوات البحرية هي الأخرى وضعت اختباراً خاصاً بها ، والقوات البرية اختباراً آخر ، وهكذا ، بما في ذلك قوات الأمن والشرطة حيث ذهبت هي الأخرى إلى وضع اختبارات خاصة بها في كل من أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية . وفي وقتنا الحاضر ، فإن كثرة وتنوع هذه الاختبارات (في الميدان الأمني) جعلها مادة دسمة للعلماء والباحثين النفسانيين وغيرهم من المختصين لدراساتها ولاختبار مدى صلاحيتها ودرجة الثبوت لديها ، وبالتالي تقويمها⁽¹⁾ أكثر من محاولة الاقناع بأهميتها أو بأهمية استخدامها في ميدان الانتقاء والاختيار لقوات الأمن والشرطة .

(1) Thorndike. R.E. Hagan, 10.000,, Caers John Wley, and Sons, Inc. New York, 1959, P. 28.

الفصل الخامس

تطبيقات عملية لاستخدام أجهزة اختبارات في الانتقاء النفسي السلوكي

- ٥ . ١ الاختبارات النفسية والسلوكية في الولايات المتحدة الأمريكية
- ٥ . ٢ الاختبارات النفسية السلوكية في فرنسا
- ٥ . ٣ الاختبارات النفسية السلوكية لدى الشرطة السويسرية
- ٥ . ٤ الاختبارات النفسية السلوكية في جمهورية روسيا
- ٥ . ٥ الواقع الوظيفي المهني والاختبارات النفسية السلوكية

الفصل الخامس

تطبيقات عملية لاستخدام أجهزة اختبارات في الانتقاء النفسي السلوكي

٥ . ١ الاختبارات النفسية والسلوكية في الولايات المتحدة الأمريكية

تعد اختبارات الشخصية والاختبارات النفسية والسلوكية متقدمة جداً في الميادين الأمنية بالولايات المتحدة الأمريكية، وبخاصة بعد الحرب العالمية الثانية، وتحديدًا بعد الخمسينيات. فالاختبار النفسي لرجال الشرطة والأمن المعتمد اليوم في الولايات المتحدة الأمريكية والمعروف باسم «جهاز اختبار التوتر» (Psychologica Stress Evaluator) (PSE) من نوع أجهزة اكتشاف الكذب (Lie detector) هو من وضع عالمين من علماء القوات المسلحة (قسم المخبرات) سنة ١٩٧٠^(١).

الانتقاء النفسي السلوكي للمتشرحين للدخول ضمن قوى الشرطة والأمن في الولايات المتحدة الأمريكية، ضروري، ومتعدد الأوجه، فلا يعتمد فقط على الانتقاء، أو الاختبار الشخصي، أو النفسي بالوسائل التقليدية، بل تستخدم زيادة على ذلك، المعدات المساعدة، وآلات الحديثة (الحواسيب وأجهزة مرادفة للأجهزة «كشف الكذب» (Lie Detectors)).

(1) C.Swanson, L. Territo, R. Taylor, Police Administration 2d, Macmillan, New York, 1988, P. 203.

وبخاصة بعد سنة ١٩٧٠).

كذلك فإن الانتقاء والاختيار للمرشحين لوظيفة رجل الأمن، أو الشرطي تمر بمراحل متعددة ويمكن رفض المترشح (المبحوث) في أي مرحلة من هذه المراحل عندما يتضح عدم صلاحية المرشح للعمل ضمن الأجهزة الشرطية الأمنية، لأسباب سلوكية نفسية أخلاقية، أو غيرها من الأسباب.

٥ . ١ . ١ مراحل الانتقاء والاختيار لرجال الأمن الأمريكيين

(Police Personnel Selection)

هناك عدة مراحل من مراحل الانتقاء والاختيار يمر بها المترشح لوظيفة رجل الشرطة أو رجل الأمن في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك مهما كان المستوى الذي يترشح له الفرد (مستوى الأفراد، صف الضباط، الضباط)، والمترشح معرض في جميع المراحل لأن «يسقط» أو يرفض قبوله.

في الحقيقة هناك، مراحل أساسية (كبرى) ومراحل تابعة (أو مكملة للمراحل الأساسية). ولو اقتصرنا على المراحل الأساسية، ربما استطعنا تلخيصها كالتالي:

٥ . ١ . ١ المرحلة الأولى: الترشيح المبدئي (The Initial Application)

تسمى هذه المرحلة بمرحلة الترشيح المبدئي (The Initial Application) حيث يبدي الأفراد رغبتهم بالالتحاق برجال الشرطة في هذه المرحلة يتقدم المترشح إلى أخذ مخافر الشرطة، أو نقاط الشرطة (القريبة من مسكنه) ويعلن فيها رغبته للالتحاق بجهاز الشرطة (الأمن) وهناك يجد من يستقبله (موظف مختص بهذا الموضوع) وي طرح عليه بعض الأسئلة ذات العلاقة،

ويقرر (مبدئياً) «صلاحيته» أو عدم «صلاحيته» لهذه المهنة ، وإذا ما تم قبول ترشيحه المبدئي يعطى وثائق ومطبوعات خاصة بالمهنة ، وكذلك يعطى ملف الترشيح ، وإذا ما قرر عكس ذلك يوجه لموظفين آخرين ، حيث يعيدون طرح الأسئلة عليه (أو بالأحرى التحاور معه) وبعدها يتخذ القرار المبدئي في شأنه بالقبول أو الرفض وفي حالة القبول يعطى الوثائق وملف الترشيح . ويستطيع المترشح أيضاً التوجه إلى المكتب المركزي للمستخدمين (Central Personnel Office) أو لجنة الخدمة المدنية بمنطقتهم (Civil Service Commission) ، إن وجدت مثل عامة اللجان بمنطقة سكناهم ، ويعرب عن رغبته للالتحاق بقوى الشرطة والأمن . ويوجه في الغالب إلى الجهات المختصة . ويعمل معه نفس «الاختبار المبدئي» أو الأولى ، الذي يعمل عادة في مخافر الشرطة ، والذي سبق التطرق إليه ، كذلك يستطيع المترشحون «المرفوضون مبدئياً» من طرف مخافر الشرطة أو المكتب المركزي للمستخدمين أن يطعنوا في قرارات الرفض .

٥ . ١ . ١ . ٢ . المرحلة الثانية : مرحلة القبول المبدئي (Application Initiated)

في هذه المرحلة يوجه المترشح إلى استكمال الاختبارات الأخرى (الجدية) والفعلية ومنها الاختبار الكتابي للمعارف والمعلومات (Written Test) ، ثم اختبار القدرات البدنية (Agility Test) ، ويشمل اختبار كل القدرات البدنية وكل القدرات المطلوبة من الشرطي أو رجل الأمن بما فيها القدرة على التقدير وفهم الأوضاع والمواقف وكيفية التصرف معها) . ثم ، بعد ذلك (بعد النجاح في هذه الاختبارات) يحال المترشح إلى الاختبار الطبي (Medical) ، وفي كل هذه المراحل المترشح معرض للقبول أو الرفض .

٥ . ١ . ١ . ٣ المرحلة الثالثة : وهي مرحلة المقابلة الشفوية

Psychological Character Oral Interview)

تعد هذه المرحلة من أهم المراحل ، إن لم تكن أهمها ، في قبول أو رفض المترشحين ، للعمل الشرطي الأمني ، وهي مرحلة الانتقاء النفسي السلوكي بمفهومه العام والخاص ، إذ يشمل الاختبار هذا كل الجوانب السلوكية والأخلاقية والنفسية والشخصية بشكل متكامل ، إذ ير المترشح على ثلاثة أنواع من الاختبارات ، وهي المرحلة الأولى مرحلة الاختبار النفسي والمرحلة الثانية هي مرحلة السمات الشخصية (Character Ivertigation) والمرحلة الثالثة هي مرحلة المقابلة الشفاهية (The Oral Interview) (أي المرحلة النهائية من الاختبار النفسي السلوكي) وكلها تدخل ضمن الاختبار والانتقاء النفسي السلوكي .

٥ . ١ . ٢ الاختبار على جهاز كشف الكذب (Polygraph Test)

ذكرنا بأن الاختبارات النفسية السلوكية للمترشحين للخدمة ضمن أجهزة الأمن والشرطة في الولايات المتحدة الأمريكية يخضعون منذ سنة ١٩٦٧^(١) للأجهزة والوسائل التقنية المساعدة ، ضمن الاختبار ، الشامل ، النفسي السلوكي والاختبار على جهاز كشف الكذب (Polygraph) (جهاز متعدد الموضوعات) هو أحد هذه الأجهزة والوسائل المساعدة المعتمدة في (١) كان ذلك بناءً على توصية من لجنة كرنرز (Kerners Commission) بعد قيامها ببحوث ودراسات لهذا الموضوع ، وفي الميدان ، لزيادة الاطلاع انظر : Ch.

Swanson, Op. ct, P.p. 205.

(1) Charles Swanson, and Others, Police Administration, Structure, Process, Behavior, Mac, Millan, Criminal Justice, Series, 4th ed, New York, 1988, P. 202.

اختبارات النفسية السلوكية جهاز كشف الكذب (Polygraph) يدخل ضمن أجهزة اكتشاف الكذب (Lie detector) أي ضمن عائلة أجهزة «اكتشاف الكذب». يستعين به المختصون في هذا الميدان نظراً للسرعة والدقة والموضوعية التي يقدمها هذا الجهاز بالمقارنة بالوسائل الأخرى في اختبار أو تشخيص، في شخصية المترشح أو المبحوص، وفي الكشف عن بعض الأعراض النفسية السلوكية المعنية. ويشيع استخدامه في قضايا التحقيق. كذلك يستخدم هذا الجهاز، نظراً لكونه عملياً (Practical) (أكثر من غيره في الوسائل الأخرى المستخدمة في هذا الميدان)، ولأنه اقتصادي (Economic) ولأنه احترافي (Professional) [لاقط فعال وصالح للمهمة التي يقوم بها].

جهاز كشف الكذب الذي تستخدمه الشرطة الأمريكية يعتمد على الطريقة الكلاسيكية التقليدية في الاختبارات أي القلم والورقة في الإجابة (Paper- Pencil- Test) على الاستبيان، مع فرق أن الجهاز يسجل خلال الإجابة (في نفس الوقت الذي يجيب فيه المترشح أو المبحوث) ثلاثة متغيرات فيزيولوجية (Physiological) مهمة جداً بالنسبة للمختصين وهي:

- ١ - نمط التنفس (breathing Patterns)
 - ٢ - ضغط الدم (Blood Pressure).
 - ٣ - النبض ومقاومة الجلد للأحداث الخارجية (المؤثرات الخارجية).
- (Pulse- and Skin Resistance to Externac Current).

لا يستخدم جهاز كشف الكذب كبديل عن اختبار، أو قياس الشخصية أو الاختبار النفسي - الشامل، بل فقط، كوسيلة أو (جهاز) (Tool) مساعد للحصول على معلومات حيوية، أساسية تساعد على الاختبار والقياس لشخصية المترشحين أو المبحوثين.

وزيادة في توضيح أهمية استخدام الأجهزة من نوع أجهزة كشف الكذب في ميدان الانتقاء والاختبارات النفسية السلوكية في الولايات المتحدة الأمريكية (للقبول لدى أجهزة الشرطة والأمن)، نورد بعض الحالات الواقعية التي رصدتها، عامة الأجهزة، في السنوات الأخيرة، وهذه الحالات، وردت في البحث الميداني، الذي قام به، ريتشارد، و، ارثر (Richard, O. Arther) مدير المركز الوطني والأمريكي لأجهزة كشف الكذب (National Center of lie Detction)⁽¹⁾.

١ . ٢ . ١ . ٥ الحالة الأولى

أحد المرشحين تقدم لطلب الالتحاق بأجهزة الشرطة في منطقة - ماريون السفلى - (Lower Merion) بولاية بنسلفانيا (Pennsylvania)، وجاء «بتوجيه كبير» في أحد ضباط الشرطة العاملين، ومن جهة عمله، وبطبيعة الحال أخضع إلى الاختبار النفسي السلوكي، بواسطة الأجهزة المذكورة سابقاً، اتضح بعد «الكشف» أنه على الأقل كان متورطاً في ما لا يقل عن خمسين (٥٠) حالة اعتداء جنسي على الأطفال⁽²⁾.

٢ . ٢ . ١ . ٥ الحالة الثانية

حالة الشرطي (المحترف) والذي يظهر عليه استقامة وسمعة مثاليين، تقدم بطلب للالتحاق بشرطة «أيوا» (Iowa) الجنائية، (Bureau of Criminal Investigation)، وبطبيعة الحال «يحرص» على الأجهزة المذكورة، اتضح

(1) Richard Arthur, How Many Burglers Sex Criminals , is your department Hiring this year, Journal of Polygraph studies, No. 6. 6. 1974, . N.Y. U.S.A.

(2) Territo, Op. Cit, P.p. 51-57.

أنه ، كان يسرق الأموال ، من النزلاء والموقوفين (المسجونين) وهذا باعترافه الصحيح ، واعترف أيضاً بأنه سرق عدة أشياء في مختلف المناسبات ، بلغة أخرى ، اتضح أنه ضابط شرطة وسارق .

٥ . ١ . ٢ . ٣ الحالة الثالثة

أحد المرشحين للخدمة في أجهزة الشرطة ، في منطقة وشيطا (Wichita) بولاية كنساس (Kansas) ، أمام جهاز البوليقران (Polygraph) اعترف بأنه ، سطا على البيوت ، عدة مرات أي أنه في الحقيقة «حرامي بيوت» (Burgular) ، وفي اعترافاته استطاعت الشرطة أن تجد حلاً ، لما لا يقل عن ثماني حالات «سرقة بيوت» (Burglaries) كانت مقيدة ضد «مجهول» ، وهذا «المجهول» ، هو نفس المرشح الذي تقدم بطلب الالتحاق بأجهزة الشرطة .

٥ . ١ . ٢ . ٤ الحالة الرابعة

حالة الشرطي ، الذي كان يعمل في أجهزة شرطة كاليفورنيا (California Police , Dep.) تقدم بطلب للانتقال إلى شرطة منطقة ساليناس (Salinas) ، وكان يعتبر «شرطياً مثالياً» «حسن المظهر والأخلاق والسلوك» ، وسجل الخدمة الخاص به كان ممتازاً ، وكان «فقيهاً» في القوانين المحلية (قورنين الولايات) والنظم واللوائح (التي تخص الشرطة) ، خلال الاختبار الأول (Pre - test) بجهاز البوليقران (Polygraph) اتضح أنه غير صادق ، ولا يمكن الوثوق به أو الاعتماد عليه ، حيث اتضح أنه قام بما لا يقل عن اثنتي عشرة (١٢) سرقة بيوت أثناء تأديته للخدمة (في وقت عمله) وكان يستخدم مركبة الخدمة (سيارة الشرطة في الخدمة) لنقل المسروقات

واخفائها . واعترف أيضاً بأنه وضع عمداً المخدرات المسروقة ، في جيوب بعض الموقوفين (Planted Stolen Narcotics) الأبرياء ، فقط ، ليقوم باعتقالهم (ورفع وتحسين سجل خدمته) ، كذلك اعترف ، بأنه كان يمارس الجنس قصراً ، في سيارة الخدمة التابعة للشرطة مع فتيات ، البعض منهم تقل أعمارهن عن السادسة عشرة سنة⁽¹⁾ .

٥ . ٢ . ١ . ٥ الحالة الخامسة

أحد المرشحين للعمل ضمن شرطة سان دييغو (San-Dieqo) مكتب الشريف (Sheriff dep.) عندما تم «فحصه» بواسطة جهاز كشف الكذب اعترف بأنه خلال عطلة نهاية الأسبوع تعود على الانتقال من حانة (Bak) إلى أخرى بحثاً عن ، مظهر ، أنه في حالة سكر ، للبحث عن يتشاجر معه ، لأنه لا يستطيع الانتصاب ولا يتحصل على «النشوة الجنسية» أو من خلال إيلام الآخرين (بدنياً) أي أنه بكل بساطة انسان مريض نفسي ، كذلك «اعترف» ، بأن نزوته الجنسية لا تشيع إلا من خلال ضرب بقسوة «الزواج» (Niggers) ، والنشيكانوس (Chicanos) والمسؤولين عن كل المشاكل مع العلم ، أن هذا المترشح ، «للعمل ضمن أجهزة الشرطة» كان طوله أكثر من مترين ووزنه أكثر من مائة كيلو غرام (لتوضيح مدى الألم والقسوة التي كان يتعرض لها ضحاياه) .

٥ . ٢ . ١ . ٦ الحالة السادسة

المترشحة ، للعمل نائبة للشريف (Deputy Position) في منطقة ليون طلاطيس (Leon dep, Tallahassee) ، ولاية فلوريدا (Florida) يعد «عرضها»

(1) R.O.Arthur, Op. cit.

على جهاز كشف الكذب، «اعترفت» بأنها، عضوة نشطة في حزب سياسي مشبوه (Subversive Political Party) وأنها وآخرون من هذا الحزب المشبوه، يعتمدون إلى «إختراق» أجهزة الشرطة، والأجهزة الأمنية للقيام بكل ما يمكن عمله من إحداث الفوضى الداخلية، في أجهزة الشرطة والأمن، من أجل التقليل من فاعلية (Effectiveness) وإحداث البلبلة (في أوساط أجهزة الشرطة) وإضعاف معنويات الشرطة والأمن، وإحداث، مشاكل أخلاقية، عن الأوساط أجهزة الشرطة والأمن .

هذه المرشحة لم يكن بالامكان اكتشافها إلا بعد ثلاثة اختبارات، على أجهزة كشف الكذب ولم «ترتكب إلا خطأ واحداً فقط، خلال إجاباتها الثلاثة، وكان هذا الخطأ في الإجابة متعلقاً بانتساباتها إلى أحزاب سياسية محظورة، أو مشبوهة، حيث أظهرت إجابتها عدم صدقها، وأعيد الاختبار ثلاث مرات ظهر (خلال المرات الثلاثة) أنها تكذب في اجابتها، ثم، تتابعت الأمور أي (الاعترافات) التي ذكرناها، مع العلم، أن المترشحة كانت خريجة جامعة، وذكية جداً، وفي البداية كل الدلائل كانت تشير على أنها» المترشحة المثالية للمنصب⁽¹⁾.

٥ . ١ . ٣ جهاز تقييم، التوتر النفسي

(PSE) (Psychological Stress Evaluator)

النوع الثاني، من الاختبارات المعتمدة على الأجهزة (ضمن الاختبارات النفسية السلوكية) هو جهاز قياس (تقييم) التوتر النفسي، لدى المترشحين (a detection Instrument)، مع ملاحظة أن هذا الجهاز سيتقدم

(1) Ibid.

أيضاً من طرف الشرطة الأمريكية أثناء التحقيق مع المقبوض عليهم ، هذا الجهاز يهتم ويعتمد على مبادئ ، التغير العضوي اللا ارادي ، المرتبطة بالتوتر النفسي عند الأفراد ، وهو مجهز أيضاً لكي يوضح بيانياً (Graphycally) ، بعض المكونات المرتبطة بالتوتر في صوت الانسان .

وما سبق أن ذكرناه عن جهاز البوليفران (Polygraph) ينطبق أيضاً على هذا الجهاز .

يذهب الكثير من المسؤولين والقائمين على الانتقاء والاختيار والتوجيه في الشرطة والأجهزة الأمنية⁽¹⁾ أن هذا الجهاز له عدة مزايا ومميزات في ميدان الكشف عن الحقائق (التحقيق) ، وأيضاً له عدة مزايا في ميدان انتقاء واختيار المرشحين وتحديداً في مجال الانتقاء والاختبار النفسي السلوكي حيث يركزون مثلاً على ما يلي :

١ - سهولة الاستعمال (Simplicity) هذا الجهاز حسب رأيهم سهل الاستعمال ، لأنه لا يحتوي على مكونات كثيرة (منقولة) بل هو عبارة عن جهاز واحد ، وباستطاعة أيأ كان (تقريباً) تعلم استخدامه .

٢ - إن هذا الجهاز لا يتطلب استخدامه مباشرة أثناء المقابلة ، بل بالامكان استخدامه من تسجيلات (بواسطة أجهزة تسجيل المقابلات) لاحقاً ، أي بعد انتهاء المقابلة ، (حتى يتصرف المبحوث أو المرشح طبيعياً) .

٣ - الاختبار النفسي (التقييم الشامل) Psychological Screening الاختبار النفسي كمطلب رئيسي ومهم في ميدان قبول واختيار وانتقاء (أو توجيه) المرشحين للخدمة ضمن أجهزة الشرطة والأجهزة الأمنية في

(1) Ch. Swanson, Op. cit, p. 203.

الولايات المتحدة الأمريكية بدأ بصورة عملية (على الشكل الذي وصفناه سابقاً) انطلاقةً من توصيات لجنة كرنز (Kerner's Commission) سنة ١٩٦٧^(١) وأصبح منذ ذلك الوقت معمولاً به أو روتين (Routine) كما يذهب سوانسون (Swanson, 1988)^(١)، وهو يعتمد في مرحلته النهائية على نتائج اختبارات جهازى البوليفران (Polygraph) وجهاز قياس التوتر (Psychological, Stress evaluator) (PSE)، والمقابلة (كل أنواع المقابلات، تختلف باختلاف الولايات ومن هذه المكونات الثلاثة يعطى تقييماً نهائياً (فيما يتعلق، بالوضع النفسي فقط للمرشح).

ولكن الاختبارات النفسية السلوكية في الولايات المتحدة الأمريكية (لدى أجهزة الشرطة والأمن) لها استخدامات أخرى، حيث يعتمد عليها، في توجيه المرشحين المقبولين فيما بعد إلى مهن، أو مهام محددة، ضمن أجهزة الشرطة والأمن، أو يوزعون، بناءً على النتائج النهائية للاختبار النفسي السلوكي على أقسام معينة.

لكن أهم هدف للاختبار النفسي السلوكي يبقى إبعاد المرشحين غير الصالحين للخدمة ضمن أجهزة الشرطة والأجهزة الأمنية بصورة عامة من وجهة النظر (من منطلق)، النفسية (Not be Suitable) أو الذين يشكلون، أو قد يشكلون خطراً على تطبيق القانون - حفظ الأمن أو المهنة، أو الجهاز ككل، (May be a high Risk for law enforcent) لأنه اتضح بأن هؤلاء لا يمكن دائماً اكتشافهم بوسائل أخرى.

(1) Ibid.

٥ . ١ . ٤ فوائد استخدام الأجهزة التقنية في الاختبارات النفسية:

إن استخدام الأجهزة على اختلاف أنواعها (وهي في الغالب من عائلة أجهزة كشف الكذب (Lie detectors) كان ولا يزال محل جدل كبير لدى الأوساط المختصة، والنفسانيين على اختلاف مشاربهم، وذلك حتى في الولايات المتحدة الأمريكية نفسها. على اعتبار أن هذه الأجهزة مهما كانت فعالة فإنها تبقى أجهزة والمهم هو التقييم في حد ذاته أو القياس النهائي الذي يحتاج الى مختصين حقيقيين (من البشر طبعاً) قادرين على فهم المتغيرات والمواقف النفسية للمترشحين، لكن مؤيدي استخدام الأجهزة، في الاختبارات السلوكية النفسية يصرون رغم هذه الانتقادات بأنها أفضل سبيل لمعرفة الوضعية والحالة الحقيقية (معرفة شخصية المترشح) للمترشحين من الجوانب النفسية والسلوكية على اعتبار أن الأجهزة لا تكذب، ولا تجامل، ولا يسهل خداعها، وهي بذلك تقدم «الصورة الحقيقية» للمبحوثين أو المرشحين في الميدان النفسي السلوكي أو على الأقل، «أقرب ما يمكن للحقيقة» في هذا الشأن.

يقدم أنصار استخدام الأجهزة (أجهزة كشف الكذب في معظمها) الحقائق التالية (من واقع تجربة أجهزة الشرطة والأمن الأمريكيين) للدلالة على مصداقية وصلاحيه هذه الأجهزة في ميدان الاختبارات النفسية السلوكية:

١ - عندما أعلنت أجهزة الشرطة الأمريكية (على نطاق واسع) عزمها على استخدام أجهزة البوليقراف Polygraph وجهاز (PSE)، جهاز قياس وتقييم التوتر في ميدان اختبار وانتقاء المرشحين (To Examine Applicants)، للخدمة في أجهزة الشرطة والأمن، أدى ذلك إلى

التقليل من عدد الحالات المرفوضة، وهذا اتضح كلياً من خلال المعطيات الإحصائية، حيث نزل معدل الحالات المرفوضة (the rate of Turnover) في أوساط المرشحين، للخدمة ضمن الأجهزة الأمنية أو الشرطة، بالمقارنة مع الوضعية السابقة، حيث لم تكن تستعمل هذه الأجهزة في الانتقاء النفسي السلوكي .

٢ - أدى استخدام الأجهزة المذكورة في الانتقاء والاختيار إلى كشف عدة حالات، من المترشحين الذين لم يكونوا يرغبون حقاً في التأهيل ضمن أجهزة الشرطة، أو لمواصلة العمل فيها، أو اتخاذها كمهنة دائمة، بل فقط كانوا يبحثون عن عمل مؤقت «يسدون به الفراغ»، ريثما يجدون وظائف أخرى تناسبهم (Were Merely Dtrying to fid Temporary)^(١) مع الملاحظة هنا أن هذه المشكلة بالذات تعاني منها كثيراً أجهزة الشرطة والأجهزة الأمنية، في كثيراً من الدول (انظر الوضعية في فرنسا المذكورة في هذا البحث).

وظهرت هذه الحالات، خاصة في وقت الأزمات في سوق العمل، أي في فترات تفشي البطالة وارتفاع معدلاتها، وهو ما يؤدي إلى أن الكثير من الشباب، يبحثون عن «أي شيء» للخروج من وضعية البطالة، في انتظار الأفضل .

٣ - يذكر المختصون، ورجال الأمن والشرطة^(٢)، في الولايات المتحدة الأمريكية نقطة أخرى في غاية الأهمية، ألا وهي «الصدى الاعلامي»، لدى عامة المواطنين، أو بالأحرى الشعور الايجابي لدى عامة الناس،

(1) Sanson, Op. Cit., p. 202.

(2) Territo, L. "The Use of Polygraph in the Pre-Employment Screening process", Police Chief-Creview, No. 47, 7 Guly, 1974, pp . 51 - 53.

عند معرفتهم، بأن أجهزة الشرطة تستخدم أجهزة من نوع «أجهزة كشف الكذب» (Lie Detector) حتى على متسببيها، حيث يتأكد المواطنون وعامة الناس، بأن أجهزة الشرطة تحرص، كل الحرص على توظيف، فقط، الشرفاء من المترشحين وذوي السلوكيات الحميدة، والاصحاء بدنياً، ونفسياً وخلقياً. وهذا كان له وقع ايجابي جداً بحسب ردود الفعل من عامة الناس، والمستقاة من سبر الاراء، والاتجاهات نحو الشرطة.

٤- اتضح أيضاً، أن استخدام الأجهزة المذكورة في ميدان الانتقاء والاختيار والاختبارات النفسية السلوكية، كان له مردوداً ايجابياً، حتى في أوساط المترشحين ورجال الأمن والشرطة أنفسهم، بحيث اتضح أن معرفة هؤلاء بأن زملاءهم الذين يعملون معهم ميدانياً، اجتازوا اختبارات السلوكية والنفسية بنجاح، وبذلك فهم يعملون مع زملاء لهم لا تطلوهم أية شبهة، سلوكية أخلاقية^(١).

إن المتمعن في هذه الدلائل والبراهين، لا يمكنه إلا أن يقتنع بجدوى الطريقة الأمريكية في الانتقاء والاختيار، في المجال النفسي السلوكي وبخاصة، عندما نعرف، بأن أجهزة الشرطة والأمن في الولايات المتحدة الأمريكية (وكما هو الشأن في الدول المتقدمة عموماً) يتبعون الوسائل والطرق والنماذج التي يستخدمونها، يتابعونها تقيميماً، وتقويماً بالدراسات العلمية الميدانية، ويعتمدون في ذلك، أفضل، المختصين، وفي الغالب تكون نتائج أبحاثهم الميدانية ذات مصداقية عالية.

(1) Swanson, Op. Cit, Pp. 202-208.

٥ . ٢ الاختبارات النفسية السلوكية في فرنسا

الاختبارات النفسية السلوكية في أجهزة الشرطة والأمن (Surte) الفرنسية (للضباط ، والأفراد) عدلت في السنوات الأخيرة حتى تكون واضحة ومنصوصاً عليها بالمسمى الصريح ، في قرارات ، وزارة الداخلية الفرنسية المتعلقة بانتقاء واختيار المرشحين ، للدخول «بمدارس» (Ecole de) الشرطة ومدارسها العليا (Ecole Superieure) (الكليات) ، Police ، وحيث أصبح الوضع الآن واضحاً جداً في هذا الشأن ولا يحتمل أي التباس أو استهانة (القرار الوزاري ، المؤرخ ٢ سبتمبر ١٩٩٧ والقرار الوزاري ١٩٨٠ الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية بتاريخ ٢ سبتمبر ١٩٩٧ البند^(١) (Art.2) حيث ينص القرار الجديد صراحة ، وبوضوح وبالمسمى على إلزامية أن يشمل الاختبار (اختبار المرشحين) الاختبار النفسي السلوكي :
جاء في البند ٢ من ؛ « إختبار القبول ، يشمل اختبارات من شأنها أن تسمح بتقييم الشخصية (النفسية للمترشح»^(٢) .

كذلك ، جاء في القرار الوزاري ، إن النجاح في هذا الاختبار (أي لاختبار النفسي السلوكي) ضروري (إلزامي) لمواصلة بقية الاختبارات الأخرى وبمعنى آخر أن الذي يسقط أو يرسب في اختبار النفسي السلوكي يرفض في متابعة بقية الاختبارات الأخرى ، ومن ثمة يستبعد من الالتحاق بأجهزة الشرطة ورجال الأمن الفرنسية .

(1) Ibid.

(٢) انظر اللائحة التنظيمية (القرار الوزاري ، ١٨ أكتوبر ١٩٩٥م) البند رقم ٢ ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية ، الصادر بتاريخ ٣ نوفمبر ١٩٨٥م .

ويحتوي الاختبار النفسي السلوكي الفرنسي المعد خصيصاً للمرشحين للالتحاق بضباط الشرطة الفرنسية ورجال الأمن ، على مجموعة اختبارات تشمل ما يلي :

١ - اختبار الذكاء (قياس الذكاء) .

٢ - استبيان لاختبار الشخصية .

٣ - استبيان اختبار الصحة النفسية .

٥ . ٢ . ١ الاختبار الأول : اختبار الذكاء

يهدف هذا القياس (الاختبار) إلى تقييم (Evaluation) أو قياس القدرات التحليلية ، (للمواقف والقضايا) ، والقدرات العقلانية المنطقية ، للمرشح [استخدام العقل أو العمليات العقلية للتوصل إلى استبصارات وحلول للمشاكل والقضايا المختلفة] . ويهدف أيضاً هذا الاختبار إلى معرفة قدرات المترشحين على احتواء مواقف الضغط والتوتر من طرف المترشحين كيفية التعامل مع المواقف التوتيرية ومواقف الضغط والاجتهاد الشخصي) .

٥ . ٢ . ٢ الاختبار الثاني : استبيان الشخصية (إختبار الشخصية)

يطلب من المترشحين ، في هذا الاختبار ، الإجابة عن أسئلة تهدف أساساً إلى قياس المواقف والتوجهات [النفسية] الضرورية لعملهم المستقبلي ، وهذه المواقف ، يهدف الاختبار إلى قياسها من خلال ، خمسة (٥) أبعاد :

١ - بعد - الانطوائية (الشخصية) الانبساطية .

٢ - بعد التأقلم (التوافق) مع المحيط (القدرة على التأقلم والتوافق) .

٣ - بعد الضمير المهني .

- ٤ - بعد الثبات - الاستقرار - الوجداني (السلامة الوجدانية) .
٥ - بعد الانفتاح الفكري (في مقابل الانغلاق والتزمت الفكري) .

٥ . ٢ . ٣ استبيان الصحة والسلامة النفسية

هذا الاستبيان يهدف إلى معرفة حالة المترشح ، فيما يتعلق بالصحة والسلامة النفسية ، وضع هذا الاستبيان من طرف علماء النفس والمختصين عالم النفس العيادي (Psychiatrists) من الجامعات الأمريكية . انطلاقاً من دراسات أجريت خصيصاً (ميدانياً) على مهنة رجال الشرطة والأمن ، لمعرفة مدى ملائمة بعض الأفراد (المرشحين) لمهنة رجل الشرطة والأمن (وبخاصة الضباط والقادة منهم) ، يشمل هذا الاستبيان على محددات أساسية ، تؤدي إلى معرفة الصالحين ، من غير الصالحين (نفسياً) لمهنة رجل الأمن والشرطة ، مثل :

- الشخصية ، المكتئبة (الاكتئاب) (Depressive) .
- الشخصية الهذيانية ، الذهانية (الذهان المزمن) (الهذيان) (Paranoiaques) .
- الشخصية السيكوباتية (المضادة للمجتمع) (Psychopathique) .

كل هذه الأبعاد (المؤشرات) في مجموعها تهدف إلى اكتشاف واستبعاد المترشحين الذين يبدون ، شخصية مضطربة ، أو شخصية مرضية (نفسياً) ، أو الذين لا يتصفون بالسلامة والصحة النفسية بالمعنى الواسع (العلمي) لهذا المصلح .

مع العلم أن الاختبارات ، في المواضيع النفسية ، وليس الاختبارات النفسية ذاتها ، مطلوبة أيضاً من المترشحين لشغل مناصب قيادية في الشرطة والأمن (محافظ شرطة ، محافظ مركزي) وكذلك للرؤساء والقادة في

«شرطة الشرطة» (Police - de police) أي الجهاز المكلف بمراقبة عمل الشرطة .

هذه الاختبارات الثلاثة المذكورة أعلاه ، تستغرق مدة ساعتين ونصف الساعة (2.30m) وتقيم الاجابات بواسطة حاسوب (Lecteur Optique) تابع لمكتب (القسم) علم النفس التطبيقي بالشرطة الفرنسية ، وتعطي النتائج على شكل درجات من واحد (١) إلى عشرين (٢٠) درجة وكل المترشحين الذين يتحصلون على أقل من سبع درجات (٧) يستبعدون مباشرة ، وهو ما يشكل ثلث المترشحين تقريباً أي كل مرة .

نتائج الاختبارات النفسية السلوكية للمترشحين ، للقبول لدى أجهزة الشرطة والأمن ، الفرنسية تعتبر سرية نظاماً ، (قانونياً) ولا يسمح إلا إلى المختصين النفسيين ، والسيكاترين (الأطباء النفسانيين) ذوي العلاقة (من الشرطة الفرنسية نفسها) الاطلاع عليها ، وتحفظ هذه النتائج تحت ختم السرية المهنية ويستعان بها (في حالة المترشحين الناجحين في هذه الاختبارات) في المقابلات من طرف المختص النفسي ، العضو في لجنة المقابلات الشفاهية مع المترشحين (الناجحون) (Entretien Oral) .

٥ . ٣ الاختبارات النفسية السلوكية لدى الشرطة السويسرية

الاختبارات النفسية السلوكية ، وأجهزة الشرطة السويسرية تعد من -
تحصيل حاصل - أمراً طبيعياً منذ مدة طويلة الآن بل انها تأتي على رأس قائمة الشروط الضرورية للالتحاق بأجهزة الشرطة .

كانت اختبارات الانتقاء سابقاً تركز أولاً على القدرات البدنية (الفيزيائية) (Physical Qualities) وبعدها تأتي الاختبارات النفسية

السلوكية . أما الآن فالوضع تغير ، بحيث تأتي المتطلبات النفسية (الشروط النفسية السلوكية) أولاً ، ثم تأتي المتطلبات والشروط الأخرى^(١) .

ترتكز وتهدف الاختبارات النفسية السلوكية السويسرية في عمومها إلى ما يلي :

- اكتشاف المرشحين غير اللائقين (نفسياً سلوكياً) للخدمة في أجهزة الشرطة .

- استبعاد الحالات (من المترشحين والعاملين) غير الموثوق بها ، من الناحية السلوكية النفسية .

- من خلال (مجموعة) من الاختبارات ، تعد خصيصاً لهذا الغرض .

- هناك محددات (Prophiles) معروفة مسبقاً ، تهدف الاختبارات النفسية السلوكية إلى اكتشافها .

- يقوم بتقييم (ووضع) الاختبارات النفسية السلوكية ، قسم خاص (قسم علم النفس) مؤهل بمختصين في مختلف ميادين علم النفس .

- يطبق مبدأ سرية نتائج الاختبارات النفسية .

- يستعان بها (لاحقاً) في حالة التعيين ، والمتابعة ، والتقدم (الترقية) الوظيفي ، لرجال الشرطة والضباط .

(1)Laurent, Walpen, Chief of police- Geneva, in Social Sciences & The police , a practitioner's experience, international conference on police science, sharsah, U.E, 13-16/12/1998, p. 16.

- الجنرال كاليبي الكسندر بتروفيش (أستاذ علم القانون) ، دور ومكانه جامعة الشرطة بوزارة الشؤون الداخلية الروسية في نظام إعداد كوادر أنظمة الشؤون الداخلية ، مؤتمر الشارقة الدولي (تأصيل العلوم الشرطية) ، الشارقة ، الامارات العربية المتحدة ١٣- ١٦ ديسمبر ١٩٩٨ ، ص ٢ .

٥ . ٤ الاختبارات النفسية السلوكية في جمهورية روسيا

تعتمد وزارة الداخلية الروسية هي الأخرى ، الاختبارات النفسية (السلوكية) ، في ميدان القبول والترحيل ، للكوادر المتخصصة في الشؤون الأمنية ، أي رجال الشرطة والأمن ، الذين يدرسون في حوالي سبعين مؤسسة (٧٠) تعليمية تأهيلية مختصة في هذا الميدان ، التابعة لوزارة الداخلية الروسية .

الذي أدخل هذا الاختبار للميدان الأمني الشرطي ، هي أكاديمية الإدارة لوزارة الشؤون الداخلية بجمهورية روسيا الاتحادية ، ثم عممت على مختلف المؤسسات المختصة ، في الميدان الشرطي الأمني ، مع العلم أن هذه « الأكاديمية » المتركة في مدينة موسكو العاصمة يرجع تاريخها إلى سنة ١٩٢٩ م ، ولكن الانشاء الحقيقي للأكاديمية (بالمعنى المتعارف عليه حالياً) يرجع إلى سنة ١٩٥٣ تحت مسمى «مدرسة الشرطة المركزية العليا» وكانت مفتوحة للروس والأجانب على حد سواء وفي سنة ١٩٧٢-١٩٧٣ تم تطوير برامج المدرسة العليا للشرطة وأصبحت أكاديمية الشرطة ، وهنا ادخلت المواد الجديدة «العصرية» بصورة فعلية ومنها الانتقاء النفسي السلوكي ، وكذلك حصل في نفس المؤسسات المشابهة في كل أرجاء الجمهورية الروسية .

طرق الانتقاء لدى المؤسسات الأمنية الروسية

تعتمد المؤسسات التعليمية «لنظام التعليم التخصصي المهني لوزارة الداخلية» أي معاهد وكليات الشرطة ، في اختيارها للمرشحين على أساس تنافسي بين المرشحين (نظراً للأعداد الهائلة من المرشحين) وتتلخص أنظمة الاختيار والقبول على الوجه التالي :

١ - مقابلة أولية : لتحديد قابلية المترشح ، ولتحديد الاعداد المهني العام له (المقبول مبدئياً) .

٢ - إجراء الاختبارات الطبية (الفحوصات الطبية) .

٣ - «عملية» الاختبارات النفسية (الاختبار النفسي السلوكي) بواسطة الحاسب الآلي ، وذلك لتحديد الصفات النوعية عند المترشحين^(١) .

بطبيعة الحال أن لكل بلد معين رؤيته الخاصة فيما يتعلق «بالصفات والسّمات» النفسية ، السلوكية المطلوبة ، وتظهر هذه بالتركيز عليها في اختبارات القبول ، للانتساب للأجهزة الأمنية الشرطة في البلد المعني ، في جمهورية روسيا الاتحادية تركز أنظمة القبول والانتقاء في ميدان الاختبارات النفسية السلوكية على الأبعاد «الصفات والسّمات» التالية ؛

١ - الدافعية الموجهة والقدرة على مواجهة الظروف المستجدة .

٢ - النضج من حيث السيطرة على النفس ، والتحكم فيها وقوة الإرادة .

٣ - المستوى الفكري والقدرة العقلية .

٤ - القدرات التنظيمية والقدرة على التواصل^(٢) .

أما طريقة قياس هذه «الصفات والسّمات الشخصية» ، فتعتمد أنظمة القبول والانتقاء الروسية على اختبارات الشخصية عن طريق الاستماع (للمترشحين) أي الاختبار المعتمد على المقابلة ، وتقييم النتائج بواسطة الحاسوب الآلي (Computer) ، والذي هو في الحقيقة ، نموذج روسي معدل لأجهزة كشف الكذب (Lie Detector) والتي أشرنا إليها في نظام القبول والانتقاء للشرطة الأمريكية (الولايات المتحدة الأمريكية) .

(١) المرجع السابق ، ص ٣ .

(٢) نفس المرجع ، ص ١٥ .

وتعتمد أنظمة القبول والانتقاء، على النتائج النهائية (تشمل كافة الاختبارات) لقبول أو رفض المرشحين، والقرار النهائي يرجع إلى لجنة القبول العامة.

٥ . ٥ الواقع الوظيفي المهني والاختبارات النفسية السلوكية

لتوضيح مدى ضرورة الانتقاء النفسي السلوكي، في ميدان العمل الأمني خاصة والعمل في ميدان التوظيف العمومي عامة، نحيل إلى الدراسات والبحوث الحديثة، والتقارير والتي تشير بكل وضوح إلى ثقل الأعباء الوظيفية، وإلى الإرهاقات في بعض المهن ضمن قطاع ما يعرف «بالخدمة العمومية» أو قطاع المرافق العمومية. وما يترتب عنها من إجهاد وإرهاق مهني، وظيفي، وضغوط نفسية متعددة الأوجه والجوانب، فقد تؤدي بالكثيرين في مهن معينة ومنها القطاعات الشرطية الأمنية إلى ترك المهنة أو محاولة تغير أماكن العمل باستمرار، أو محاولة «التملص» من مواجهة الجمهور، والعمل معه، وتفضيل الأعمال «المكتبية»، التي لا يكون فيها رجل الأمن على احتكاك، أو تفاعل مع الجمهور، وهي كلها دلائل على عدم التوافق المهني، أو دلائل على أن الفرق بين ما توقعه رجل الأمن أو الشرطي، أو ما أدركه من طبيعة العمل قبل بدء العمل وما أدركه بعد دخوله ميدان العمل الميداني كان شاسعاً، وبذلك يحاول «التملص» من بعض المهام إلى مهام أخرى، «أهدأ» أو «أقل مشاكل» وهو ما يعني في الغالب الابتعاد عن العمل الميداني بقدر الامكان.

٥ . ٥ . ١ : الدراسة الأولى : الارهاق المهني لدى رجال الشرطة

أعدتها الضابطة البريطانية، مورين بول (Mauren Poole) (*) وهي ضابطة في شرطة سترافوردشير (Straffordshire) في إنجلترا، تحت عنوان الارهاق (***) من هو المسئول (Stress : Who is Responsible) (١) قدمتها في الأساس لقيادة الشرطة البريطانية (١٩٩٨) . ثم قدمتها مؤخراً في المؤتمر الدولي لتأصيل العلوم الشرطية الذي انعقد بإمارة الشارقة في دبي، الفترة من ١٣-١٦ ديسمبر ١٩٩٨ .

تعتمد الدراسة الى معالجة موضوع الارهاق الوظيفي، أي مجموع الاضطرابات الجسمية والعقلية والنفسية المتولدة عن بواعث المهنة والعمل . تعتمد الدراسة أساساً على أطروحة الدكتوراة، التي أعدتها الضابطة سنة ١٩٩٣ في إحدى الجامعات البريطانية والتي كانت تهدف إلى دراسة واقع العمل الميداني لرجال الأمن والشرطة، بما في ذلك الشرطة النسائية وما يترتب عنه من إجهاد، وإرهاق، وتوترات نفسية .

تذهب الباحثة إلى أن مراقبة، الارهاق الوظيفي المرتبط بالمهنة وتحديدًا بعمل رجال الأمن، والشرطة، ضروري، وأن على الأجهزة المعنية توفير

(1) The Impact of Women policing ,as it relcats to eduction, and leadership, (Teampresentation), Sharjah,International police conference, 1998.

(*) مورين بول (Mouren Poole) تشغل أيضا منصب رئيس الاتحاد الدولي للشرطة النسائية .

(**) الارهاق (Stress) : يشير هذا المصطلح مجموع الاضطرابات الجسمية والنفسية المتولدة عن بواعث متنوعة كالبرد أو المرض أو الانفعالات أو الصدمة الجراحية، ويشير إلى مفعول عامة العوامل والبواعث المؤدية إلى هذه الاضطرابات (انظر د . سهيل ادريس، المنهل، دار الأدب، بيروت، ١٩٩٨، ص . ١١٥ .

الرعاية النفسية لرجال الأمن والشرطة في هذا الميدان وإلا فإن الوضع سوف يتدهور أكثر من هذا الشأن⁽¹⁾، ذلك نظراً لما لاحظته هذه الضابطة الباحثة في الميدان، ولما أفرزته دراساتها من نتائج ومعطيات دالة .

تذهب مورين بول (Mauren Poole) إلى أن السيطرة على الارهاق المهني في ميدان العمل (Controlling Stress in The Work Place) أمر ضروري هو من عوامل النجاح والفشل في المهام المنوطة بالجهاز المعني، رغم أن هذا الموضوع (الارهاق الوظيفي) لا يعيره المعنيون بالأمر الكثير من الاهتمام، في الأجهزة الأمنية الشرطة، وما هو تعتقد أنه خطأ كبير .

الارهاق، والتوتر، والاحباطات النفسية، ولاشكال الأخرى من التوترات والضغوطات النفسية، التي تتكلم عنها مورين (Mauren Poole) هي تلك التي لها علاقة بطبيعة العمل الشرطي، الأمني الناتجة من تلك الأحداث والمشاهد، والصور والخبرات اليومية التي يعيشها رجل الأمن والشرطة، وما قد تؤدي تراكماتها وترسباتها إلى ضغوط نفسية، وإرهاق نفسي عصبي، وقد تنتهي بصاحبها إلى انهيار عصبي، أو اضطرابات نفسية على درجة كبيرة من الخطورة .

ولهذا تطالب الباحثة بالعمل الجدي، ضمن أجهزة الأمن والشرطة على السيطرة على مستويات الارهاق المهني الوظيفي .

٥ . ٥ . ٢ الدراسة الثانية : تقرير الشرطة الفرنسية

قدم هذا التقرير لوزير الداخلية الفرنسي جان بيار شوفنما (Jean Pierre

(1) Ibid.

Chevenement) بتاريخ ١٩ يناير ١٩٩٩ ، من طرف معده، المختص في الشئون الأمنية، آلان بوبر (Alain Bauer)(*).

التقرير عبارة عن دراسة «لواقع الأمر»، المهني والوظيفي لحوالي تسعين ألف (٩٠٠٠٠) من رجال الشرطة والجندرمة (Police - Gendmerie) الفرنسية .

تشير الدراسة من جملة ما تشير إليه، أنه « فقط حوالي خمسة آلاف» (٥٠٠٠) من رجال الشرطة الفرنسية يوجدون في العمل الميداني، والبقية متواجدون في «أعمال» ومهام إدارة، أو تقنية (Techniques) أخرى^(١).

ويذهب التقرير أيضا إلى ما يلي « نظرياً، هناك حوالي (٤٥٦) أربعة مائة وست وخمسين مقاطعة أمنية فرنسية مخصص لها تسعون ألف (٩٠٠٠٠) شرطي ورجل أمن فرنسي ولكن في واقع الأمر ذلك للمرة الواحدة، فقط حوالي خمسة آلاف ويعملون فعلا في الميدان^(٢).

الذي يهمننا وبالدرجة الأولى في هذه الدراسة والتقرير، ليس الأوضاع الأمنية الفرنسية، بقدر ما هو في جهاز عريق وله الإمكانيات الضخمة مثل جهاز الشرطة الفرنسي، والأهم من ذلك هو فضاة التسرب الوظيفي

(*) آلان بوبر (Alain Baver) وهو أيضا مستشار في وزارة الداخلية الفرنسية ولدى الكثير من المدن مؤلف كتاب «العنف في الوسط الحضري». Violence et L.insecurite Urbaine , PUf, 1998 والذي لاقى نجاحاً كبيراً في فرنسا .

(1) Stephanie Collona, Jean pierre Verges, Seulement 5000 hommes face a la delinquance France, Soir, Vendredi, 22, Janvier, 1999,

(2) Ibid.

المهني، وضخامة معدل «التملص من المهام الميدانية»، أو بالأحرى الهروب الجماعي من العمل الميداني، لدى رجال الشرطة والجندرمة الفرنسية. وهو ما يشير وبكل وضوح إلى خلل وظيفي مهني، لدى رجال الشرطة والجندرمة، وإلا لم هذا الهروب والتملص الجماعي من الأعمال والمهام الميدانية، ومن التفاعل والتعامل مع الجمهور والمواطنين نتيجة لهذه الوضعية. نجد أن المختصين في شؤون الشرطة الأمنية، يطالبون الآن بإعادة النظر في توزيع المهام على أساس النظر الحي للأعباء والمهام الوظيفية الميدانية (Redeploiement Fonctionel) وليس توزيع (الأفراد والضباط) على أساس التوزيع الجغرافي.

وتضيف الدراسة رسمياً هناك حوالي ٧٥,٥٠٠ خمسة وسبعين ألف وخمسمائة موظف شرطة، ويضاف إليهم حوالي ١٠٨٠٠ عشرة آلاف وثمانمائة مساعد (Auxiliares) يعملون خارج الشرطة الجنائية من هذا العدد الافتراضي، نجد أن ١٧٥, ١٤ أربعة عشر ألف ومائة وخمس وسبعين «غير موجودين» لأنهم أحيلا إلى مهام إدارية بحتة (بطلبهم بطبيعة الحال) أي إلى المكاتب والبعض أحيلا إلى السفارات (في الخارج وبطلب منهم في الغالب) أو أحيلا إلى «حراسة» السفارات (في الداخل) أو إلى مدارس الشرطة (على اختلاف أنواعها) وهي كثيرة في فرنسا (معاهد كليات، ومدارس متخصصة في تأهيل الشرطة والجندرمة، على مختلف المستويات) أو أحيلا إلى المحاكم (حراسة المحاكم)، أو أحيلا إلى السجون (معاونة ومساعدة حراس السجون الذي ينتمون أصلاً إلى قطاعات أخرى غير الداخلية). وآخرون أحيلا (دائماً بطلب منهم في الغالب) إلى تعاونيات

الشرطة (الشؤون الاجتماعية للشرطة)، وآخرون يعملون في النقابات العمالية الشرطة (Syndicat de police) والبقية من مجموع ١٧٥, ١٤ التي سبق ذكرها في حالة مرضية .

وهناك ٦٤٤, ٦٧ شرطي ورجل أمن من مجموع ٩٠٠٠٠٠ الافتراضي، نظرياً في مخافر، ونقاط، ومحافظات الشرطة، عبر التراب الفرنسي، على اعتبار أن كل مخفر أو نقطة شرطة أو محافظة، تضم من تسعة (٩) أفراد إلى ستين (٦٠) رجل أمن وشرطي في فرنسا. حسب الأهمية والحجم، لكن في حقيقة الأمر فإن هؤلاء يقومون بأعباء ومهام إدارية بحثية (ليس لهم علاقة بالجمهور في الغالب) والكثير من اجمالي ٩٤٤, ٦٧ الموجودون في دورات تدريبية وعلى الخصوص «دورات الرماية والرياضة»^(١).

وأما المتواجدون فعلاً تحت الخدمة الحقيقية (في مجال مكافحة الجريمة والحفاظ على الأمن) فهم ١٠٠, ٢٠ عشرون ألف ومائة شرطي ورجل أمن (Gendarmerie). يقسمون إلى أربع فرق، خلال الأربع وعشرين ساعة أي أربع نوبات أو أربع فترات. وهو ما يعطي فقط (٢٥, ٥) خمسة لكل فترة، أو كل نوبة عمل واحدة.

هؤلاء هم فقط الموجودون فعلاً في الميدان، وفي المرة الواحدة خلال فترات العمل المختلفة في الأربع وعشرين ساعة في اليوم الواحد يذهب، المستشار، ومعه الدراسة آلان باوير (Alain Bauer) أن التعداد الرسمي الذي تقدمه وزارة الداخلية الفرنسية والذي ينص على «وجود» شرطي واحد لكل خمسة مائة (٥٠٠) نسمة (مواطن) في فرنسا.

(1) S, Collona, J.P. Verges, Op. cit, P. 2.

هو في الحقيقة، يشير إلى «وجود» شرطي واحد أو رجل أمن لكل خمسة آلاف مواطن (٥٠٠٠) وليس شرطياً رجل أمن لكل خمسة مائة مواطن^(١) بين مختلف المناطق الحضرية والريفية. هو معمول به الآن في مختلف الدول، وكذلك على أساس المقدرات والمواهب (- Capacite Apptitude) لمختلف الأفراد والضباط في الشرطة ورجال الأمن وهو ما يشير بوضوح إلى ضرورة الانتقاء النفسي السلوكي قبل المباشرة في العمل وقبل قبول المترشحين للعمل الشرطي الأمني. وليس فقط على أساس الرغبات، أو على أساس «مقاييس أخرى» يعرفها الجميع في الأوساط الشرطة والأمنية، أو على أساس تعيينات «مشكوك في أمرها» كما يسميها أصحاب المهنة والاختصاص (Affectation Doveuse).

ويذهب بعض المختصين أيضاً^(*) أنه إذا لم يعالج الموضوع [موضوع التسبب المهني والتملص من العمل الميداني لدى رجال الأمن والشرطة] فإن جهاز الأمن والشرطة لن يتهم فقط، بسوء إدارة الوضع الأمني، بل أيضاً بسوء إدارة شؤون أفرادهم ومستخدميه (Une Gestion des personnels malmaitrisee).

وقد يؤدي أيضاً إلى وضع، غير طبيعي في القطاع الشرطي الأمني بحيث نجد أن الانتقاء واختيار لقبول رجل الشرطة والأمن قد يؤدي في النهاية إلى إخراج إداريين وبيروقراطيين عمال مكاتب، أو على الأسوء يؤدي إلى إخراج وحدات فخرية، أو وحدات فرق رياضية، وحتى فرق بهلوانية لرجال الشرطة فقط.

(1) Ibid.

(*)Xavier Raufer, Institut de criminologie Universitede Paris- V Sorbonne

٥ . ٥ . ٣ الدراسة الثالثة : تقرير بيرونو لورد (Bruno Le Roux)

الدراسة الثالثة هي عبارة عن التقرير الذي قدمه الخبير والنائب عن الحزب الاشتراكي الحاكم في فرنسا بيرونو لورد Bruno Le Roux والذي أعده في الأساس للحزب الاشتراكي الفرنسي، خلال الفترة، مارس ١٩٩٧ وقدمه لرئيس الوزراء الفرنسي ليونيل جوسبان (Lionel Jospin) في سبتمبر من نفس السنة، ثم نشره سنة ١٩٩٩ تحت عنوان «الكثير من رجال الشرطة لا يذهبون للميدان»^(١).

مثل ما ذكرنا، بيرونو لورد (Bruno Le Roux) أصلاً مخصص في الشؤون الأمنية، طلب منه إعداد تقرير عن الوضع الأمني والشرطة ورجال الأمن الفرنسية، لحساب الحزب الاشتراكي الحاكم في فرنسا.

هذا الخبر وصل تقريباً إلى ما وصل إليه التقرير السابق والذي أعده الخبير (آلان بوير Alain Bauer) في السنة الأخيرة، أي بعد سنتين من تقديم التقرير الأول ليرونو لورد.

يذهب التقرير إلى أن المشكل الحقيقي بالنسبة للوضع الحالي (للشرطة ورجال الأمن) هو كيفية الوصول إلى توزيع عادل ومكاسب لمهام رجال الشرطة والأمن في فرنسا.

أي، كيفية الوصول إلى توزيع المهام (التعيين) يؤدي فعلاً إلى أن يقوم أفراد وضباط قوات الأمن والشرطة الجندرمية والشرطة المشاركة والمساهمة الفعلية (الميدانية) في مكافحة الجريمة وحفظ الأمن نظراً لما لاحظته التقرير من عزوف رجال الشرطة والجندرمية على العمل الميداني.

(1) Bruno, Le Roux, Trop de policiers Ne Vont-Jamais Sur Le Terrain France- Soir 22, Janvier, 1999, Paris, France.

يذهب التقرير في هذا الشأن إلى التعريف بالمشكلة الحقيقية حيث جاء فيه «المشكل الحقيقي يكمن في كيفية الوصول [أي البحث عن وسيلة] إلى توزيع (تعينات) أفراد رجال الأمن والشرطة للقيام بمهام ذات طابع أمني حقيقي، أي بمهام تتعلق بحفظ الأمن العام في المجتمع ميدانياً»⁽¹⁾.

يشير برونو لوروو بأن هذه القضية في غاية الأهمية، كذلك فإن الموضوع في حد ذاته (ككل) يعتبر من المواضيع الحساسة جداً بالنسبة للشرطة نفسها، وبالنسبة للقائمين على الأمور، أي السياسيين.

إن ارتكان الشرطة إلى مهام أخرى [غير الميدانية] والميل لدى الكثيرين [من أفراد الشرطة والأمن] إلى الحصول على مهام [تعينات] غير ميدانية، أصبح مشكلة حقيقية في الوسط الأمني الشرطي، ويتطلب معالجة وحل.

هذا الوضع الذي يشير له هذا التقرير والذي هو محاولة الابتعاد عن العمل الميداني بقدر الامكان من طرف رجال الأمن والشرطة لا بد أن يكون له أسباب وعوامل ويشير هذا الواقع بوضوح إلى وجود خلل ما. وحسب رأينا يرجع هذا بالأساس إلى عدم الرغبة من طرف رجال الأمن والشرطة الاحتكاك، بالجمهور أو عدم الرغبة في العمل مع الجمهور والمواطنين مباشرة وفي الميدان، وهو بدوره يشير إلى خلل في التقدير الجيد لواقع العمل الأمني الشرطي من طرف رجال الشرطة والأمن قبل الالتحاق بالخدمة الفعلية، ومن ثم يشير إلى حالتين:

أ - إما لسوء الانتقاء والاختيار للمرشحين.

ب - وإما لسوء التأهيل لهؤلاء.

(1) Bruno Le Roux., Op. cit, p. 8.

وفي كلتا الحالتين فإن الوضع يتطلب نظرة جديدة وجدية في كيفية اختيار العناصر المناسبة، للالتحاق بأجهزة الشرطة والأمن، ويتطلب نظرة جديدة وجدية في كيفية توزيع هؤلاء على مهامهم الميدانية، بحيث فعلاً تتناسب المهمات مع مقدرات وشخصيات كل واحد من الأفراد والضباط. بفسر برونو لورد (Bruno Leroux) الأغلبية من رجال الأمن والشرطة، لا يفضلون أبداً العمل الميداني ويفضلون نيل ذلك «مهام وأعمال»، «السكرتارية» أي في المكاتب، وفي المخازن [مخازن الامداد]، وفي المآرب (لمركبات الشرطة)، أو في الحملات الأخرى يفضلون «الحراسات الثابتة» أي [حراسة السفارات، والمنشآت والأبنية الحكومية].

هذه ليست المهام الأولية والحقيقية لرجال الأمن والشرطة حسب رأي برونو لور (Bruno Leroux)، فإذا كانت هناك فعلاً حاجة لشغل مثل عامة المهام، ما على أجهزة الشرطة والأمن إلا توظيف سكريتريات أو مختصين وحرفيين، في صيانة العتاد، والميكانيكا، وتصليح المركبات⁽¹⁾.

وبدورنا، نعتقد، أنه من صلاحيات أجهزة الأمن والشرطة تخصيص، نسبة معينة من أفرادها للقيام بالمهام المذكورة أعلاه، وهذا شيء طبيعي ووارد، لكن غير الطبيعي وغير المقبول هو أن يرغب ويهدف الكثيرون، أو الأغلبية من رجال الشرطة والأمن في التعيينات في هذه المهام، أو المناسب، هذا ما يشير فعلاً إلى وجود خلل ما في فهم حقيقة طبيعة العمل الشرطي الأمني.

(1) B. Le Roux, Ibid.

إذن المشكل الحقيقي يكمن في العجز عن فهم طبيعة المهام الأمنية من طرف أعداد من رجال الأمن والشرطة، والسؤال المطروح هو لماذا .

هذه قضية مهمة جداً، ويجب أن تعالج لأنها تتعلق ليس فقط بمهام رجال الأمن والشرطة بقدر ما تتعلق بصورة وسمعة رجال الشرطة والأمن لدى عامة الناس، يجب أن لا تخسر الأجهزة الشرطية الأمنية معركة السمعة والصورة لدى الجمهور، مثلما يجب أن لا تخسر المعركة ضد الجريمة والانحراف في المجتمع .

٥ . ٥ . ٤ الدراسة الرابعة : دراسة الفرنسية ماري فرانس هيرقويان «التنكيد الوظيفي»

هذه دراسة حديثة (١٩٩٨) عن الواقع الوظيفي أي المعاناة في عالم الوظيفة(*)، أو عالم الشغل السيكاترية ماري فرانس هيرقويان Marie France Hirigoyen أعدت أطروحة دكتوراه في جامعة واشنطن الأمريكية (Washington, American University) عن «التهديم الأخلاقي» «Moral Destruction»، [في عالم الشغل] سنة ١٩٩٤ بعدما تخرجت في كلية

(*) ربما يعتقد البعض أن هذا يتعلق في المقام الأول بالتوظيف العمومي (أو الخدمة المدنية) كما تسمى أحياناً، وما دخل هذا بجهاز الأمن والشرطة، نحن ندرك أن أجهزة الأمن والشرطة لا تخضع في غالبية الدول إلى أنظمة التوظيف العمومي، أو جهاز الخدمة المدنية، لكن واقع الأمر، لا يختلف بينهما، أليس أجهزة الأمن والشرطة ضمن المرافق العامة التابعة للدولة، وبذلك فالظروف متشابهة إن لم نقل إن ما جاء في دراسة ماري فرانس هيرقويان (Mari France Hirigoyen) ينطبق أكثر على واقع الأمر في أجهزة الأمن والشرطة أكثر ما ينطبق على واقع الأمر في الوظيف العمومي .

الطب - تخصص الطب العياري (Psychiatrist) من جامعة السوربون Sorbonne بباريس ألقت كتاباً مهماً جداً حول موضوع «التحرش» أو «التنكيد الوظيفي»⁽¹⁾ أو الضغوطات النفسية التي تواجه الموظفين والمستخدمين في عالم الشغل في وقتنا الحاضر، هذا الكتاب طبع لأول مرة ١٩٩٨ في حوالي خمسة آلاف نسخة (٥٠٠٠) وأعيد طبعه بعد النجاح المنقطع النظير الذي لاقاه، في ستين ألف (٦٠٠٠٠) نسخة سنة ١٩٩٩ .

تذهب السكرتيرية، ماري فرانس هيرقوبار (Marie France Hirgoyen) إلى أن بعض حالات :

- التوتر (Stress)

- النوبات العصبية (Depression Nerveuse)

- حالات الاحباط (Deception)

- حالات الهذيان (Delire depressif)

- حالات هذيان الاضطهاد (Delire de la persecution)

والتي تظهر لدى الموظفين، في أماكن العمل، والتي قد تؤدي إلى فقدان الموظف اتزانه النفسي والعقلي (Destabilisation) أو التي قد تؤدي إلى إثارة خلافات ومناوشات في العمل أو إثارة منازعات بين زملاء العمل، أو قد تؤدي في الحالات الصعبة إلى إيذاء الآخرين في مواقع العمل .

يظن الكثير من الرؤساء، والمسيرين بأن هذه الحالات تحدث لأن الموظف المعني يمر بفترة «تعب» أو «ارهاق بسيط» وهذا ما في الأمر، وهذه ليست الحقيقة حسب السكرتيرة ماري فرانس هيرقيان Marie France Hirgoyen .

(1) Marie France - Hirigoyen, Le Harcelement Moral, Syros, Paris, 1998.

إنما هذا يعبر عن معاناة نفسية واجتماعية غير معروفة وغير معلنة ، من طرف الكثير من الموظفين (في القطاع العمومي) ولا يزال الكثير يتكلم عنها فقط على المستوى الخاص (Prive)، ما بين الزملاء والأقارب فقط .
تلك الحالات السابقة الذكر ، هي تعبير عن معاناة قاسية وشديدة ، ويمكن أن تصل إلى حد «الارهاب البارد» حيث يخرج منها الضحية (الموظف) متهشماً ، أخلاقياً ، ومحطماً ارادياً ومنهكاً عصبياً وفي حالة نفسية يرثى لها^(١) .

حالات ، ومواقف ، وأحداث ، تحدث في ميدان العمل مثل الصورة شبه دائمة ، مثل :

- التهديد والوعيد (Menace) .
- المناورات (Maneeuvres) .
- اللجام (التكميم) (Bridage) .
- التنكيد الوظيفي (Vexation) .
- التحرش الوظيفي (Hafrcement) .
- اللااستقرار وظيفي (في التعيينات الفيزيائية) (Destabilisation) .
- نصب الانفاخ (Les Picege tendus) .
- الاستفزاز والازعاج الوظيفي (Brimade) .

هذه المواقف ، والحالات والأحداث ، هي المسؤولة بالدرجة الأولى عن «الأمراض النفسية» والمعاناة التي يقع ضحيتها الكثير من الموظفين ، في القطاع العام على الخصوص .

والغريب في الأمر ، حسب ما تذهب إليه السيكاترية هيرقويان Marie France Hirigoyen أن هذا يحدث في كل الادارات [بخاصة منها العمومية] وكل القطاعات وعلى جميع المستويات الادارية ، ومن أعلى إلى أسفل في السلم الاداري ، وبدون سبب واضح في الغالب .

إن عدم تقديم أية معلومات (من أي نوع كان) من طرف المسؤولين عن الأجهزة والمصالح الإدارية عن جو العمل ، وعن طبيعة العمل ، وعن الواقع المعاش ، في العمل ، أو الواقع الوظيفي ، المهني ، ومحيطه وخصائصاته ، من شأنه أن يؤدي إلى نتائج يصعب التكهن بها ، على المستوى النفسي والعقلي والاتزان الكلي للشخصية . ومن شأنه أنه سيزيد من المشاكل اليومية في العمل ، ويقلل من مردوده ، وقد يهدد العمل [المهام الأساسية للجهاز أو المصلحة] نفسه ، حسب ما تذهب إليه هيرقويان Marie France Hirigoyen⁽¹⁾ هذه الدراسة تؤكد ما أوضحتها دراسات أخرى للواقع الوظيفي وتأثيراته في العالم الانجلو ساكسوني (Anglo-Saxon) حيث أظهرت مصطلح التحرش الوظيفي المهني (Mobting) كأحد مكونات وعوامل ، الاضطرابات النفسية التي يعاني منها الكثير من موظفي ومستخدمي القطاعات العامة والحكومية ، وغيرها من الادارات ، حيث أن ظاهرة (Mobbing) ، و (Molesting) (To mob - to Molester) ، أو التحرش والاستفزاز ، والغوغائية ، والتصرف في القطاع الاداري (على شاكلة السوقية) أصبحت من الظواهر المألوفة في الأوساط الادارية .

(1) Marie France Hirigoyen, Op. cit, P. 7.

إذا كان هذا هو الحال في الإدارة فقط ، فما رأينا بالتحرش من عامة الناس وأحياناً من «السفلة من الناس» وتحرش الجمهور الشبه اليومي برجال الأمن والشرطة .

وكذلك ما رأينا في المضايقات التي يتعرض لها رجل الأمن والشرطة ليس فقط من طرف الجمهور ، وأحياناً من «سفلة القوم» ولكن أيضاً من زملائه ورؤسائه في العمل ، إلا تزيد من صعوبة الواقع المهني الوظيفي بالتأكيد نعم .

ألا توجد ، تصرفات وسلوكيات من طرف بعض زملاء العمل ، والرؤساء على شاكلة (Loullying) ، «المتنمر «المستأسد» (نظراً لكونه يرى في نفسه «مثل السلطة») . ألا توجد تصرفات وسلوكيات على شاكلة (Bully the Teran) المتغطرس ، المتبجح (تجاه الجمهور والمواطنين ، أحياناً زملاء العمل) ألا توجد تصرفات وسلوكيات ، غير ودية ، أو حتى عدائية (sotile) تجاه العامة من الناس ، وتجاه زملاء العمل والمهنة من طرف بعض الرؤساء والأفراد في أجهزة الأمن والشرطة .

إن تكرار مثل هذه التصرفات والسلوكيات من طرف البعض من شأنه أن يولد وينمي انتكاسات نفسية لدى الكثيرين ومن شأنه أن يؤدي إلى شعور نفسي باتجاه عدم الرضا الوظيفي وعدم الرغبة فيها وقد يؤدي حتى الى احتقار الذات ، وعدم الرضا عنها .

ما هو الاستفزاز والتحرش الوظيفي المهني في أحد المنشورات التي وزعت على الإدارات العمومية السويسرية ، تحت عنوان «محادبة التحرش في الإدارة (Mobbing) وفي أماكن العمل ، جاء في تعريف «التحرش» أو «التنكيد» الوظيفي المهني في أماكن العمل ما يلي :

« هو تصرف تعسفي ، يشمل السلوك والعبارات والجمل والكلمات ،
أو الحركات أو التصرفات ، أو الكتابات الأحادية [من طرف شخص واحد]
من طبيعتها أن تشكل [تكون] اعتداء على شخصية أو كرامة أو تمول
(Integrite) أو نزاهة أو طهارة (الطهارة الأخلاقية) (Integrite Moral) ، أو
(Integrite Physique) لشخص ما ، أو تعريض وظيفته للخطر ، أو إفساد
(تلويث) جو العمل (Degrader Le Climat de Travail) وهذا التعريف ،
يشمل جملة ما يشمل :

- الاتهامات الكاذبة .
 - العمل على اثاره المنازعات .
 - إثارة المناوشات في العمل .
 - كل عمل أو تصرف من شأنه أن يؤدي إلى اثاره حزازات شخصية أو
جماعية .
 - كل عمل أو تصرف من شأنه أن يؤدي إلى اثاره «تصفية حسابات " .
 - العمل على ايذاء الآخرين (زملاء العمل والمهنة) .
 - العمل والسلوك الذي من شأنه أن يؤدي إلى التقليل من شأن الآخرين .
- تذكر الوثيقة السويسرية أيضاً ، بأن الاجراءات التأديبية والنظامية سوف
تتخذ في حق من ثبت عليه القيام «بالتحرش الاداري» .

وفي دراسة قام بها الطبيب النفساني (السيكاتري) الألماني هانس
ليسمان (Heinz - Ly Mann) عن واقع عالم الشغل (الوظيف العمومي
بخاصة) في ألمانيا وفي فرنسا سنة ١٩٩٣ أوضحت الدراسة بأن ضحايا

الاستفزاز والتنكيد والتحرش الاداري ، في فرنسا يقدرون بحوالي مليون موظف اداري (مستخدم في الادارة والمرافق العامة) .

وأما التقرير الأوروبي المتعلق بشروط وظروف العمل والحياة الوظيفية في أوروبا لسنة ١٩٩٨ فيشير بشأن (Mobbing) أو الاستفزاز و«التحريش» و«التنكيد» الاداري ، بعدما أجرى بحوث ودراسات ميدانية في خمس عشرة دولة ، واستند على خمسة عشر ألف مقابلة مع موظفين ومستخدمين في الادارة والمرافق العامة ، فيشير إلى أن ١, ٨٪ من هؤلاء يعانون من ظواهر وأعراض نفسية مردها إلى (Mobbing) وبخاصة يرجع إلى ظواهر وسلوكيات ، تتمثل في :

- التفرع والترهيب (intimidation) .

- الاستفزاز والازعاج (Brimade) .

وهو ما يشكل ، اثني عشر مليون حالة في مجموع الدول الأوروبية التي أجريت الدراسة عليها .

وأما في فرنسا ، فالمعدل يصل إلى ٩ , ١٪ من مجموع الموظفين والمستخدمين ، أو ما يعادل مليوناً وتسعمائة حالة . وبذلك تأتي فرنسا في المركز الثالث في هذا الشأن ما بين الدول الأوروبية الخمسة عشرة .

وفي المملكة السويدية (Sweden) ، اتضح أن ما يقدر بعشرة في المائة (. ١٪) من الذين تعرضوا للمشاكل وظيفية مهنية ١٩٩٧- ١٩٩٨ كان مرده إلى «التحرش» و«الاستفزاز» و«التنكيد» الوظيفي المهني أو الذين أصيبوا بأمراض أو «انكاسات نفسية» ، أو أمراض نفسية - عضوية (Psycho-Somatic) تختلف في درجة خطورتها من فرد لآخر كان بسبب الوضع المهني الوظيفي .

مع العلم أن القانون السويدي، ومنذ خمس عشرة سنة، وضع قانوناً لهذا النوع من الحالات، والقانون، أيضاً يعاقب على التصرفات والسلوكيات، المؤدية إلى «التحرش» و «التنكيد» (Mobbing) الوظيفي المهني .

وفي بريطانيا، أدى موضوع الاستفزاز، والتحرش الوظيفي المهني، بالنقابة العمالية (Syndicats) (Labour-Movements) إلى فتح ملف شكاوى بهذا الشأن في سنة ٩٩٧، مع العلم أن هذه المشكلة أو هذه الظاهرة تصل إلى ما نسبته ١٦٪، من مجمل الحالات التي تعالجها النقابة العمالية في بريطانيا، بل لجأت النقابة مؤخراً إلى فتح موقع (Inter-net set) في نظام الانترنت تحت مسمى (Bully- on Line) يهدف إلى اعطاء معلومات ونصائح وارشادات الى الموظفين عامة والذين تعرضوا أو يتعرضون للاستفزاز والتحرش الوظيفي المهني خاصة، وتشير المعلومات لدى النقابة العمالية البريطانية بأن حوالي خمسة مليون موظف ومستخدم في بريطانيا، تقدموا بطلب معلومات واستفسارات حول هذا الموضوع .

إن ما يمكن أن نستفيده من الدراسة السابقة هو التأكيد على ضرورة الانتقاء النفسي السلوكي لرجال الأمن والشرطة، قبل قبولهم، وقبل التحاقهم بميدان العمل لتفادي ظاهرة عدم الرضا الوظيفي .

ولتفادي «الهروب» الجماعي في العمل الميداني، ولتفادي الاضطرابات و التوترات النفسية في أوساط رجال الأمن والشرطة، ولتفادي طلبات تغيير أماكن العمل المستمرة، أو طلبات النقل (Mutation) والتي تحدث بكثرة في الأوساط الشرطية الأمنية، ولتفادي، إحالة الكثير من الحالات إلى الرعاية النفسية، أو الطبيب النفسي (Psychiatrist) وباختصار، نستطيع القول إن الدراسات السابقة تفيدنا في التأكيد على ضرورة الحصول على

العنصر الصالح للمهنة، وضرورة استبعاد العنصر غير الصالح أو غير المناسب للمهنة، أي اتباع مبدأ ما يعرف «Select-in» و «Screen-out» المعروف لدى أجهزة الأمن والشرطة الأمريكية في ميدان انتقاء واختيار المرشحين، للعمل ضمن أجهزة الأمن والشرطة.

الفصل السادس التأهيل القانوني

- ٦ . ١ تعريف التأهيل القانوني
- ٦ . ٢ الشرطة والتأهيل القانوني
- ٦ . ٣ أنموذج تصوري لادخال عنصر التأهيل القانوني في أنظمة
القبول والانتساب

الفصل السادس التأهيل القانوني

٦ . ١ تعريف التأهيل القانوني

أن مصطلح التأهيل القانوني يمكن أن يُعرّف من عدة زوايا، وذلك حسب ما هو مراد من ذلك التعبير . وفيما يخص هذه الدراسة فإن التأهيل القانوني مقصود به هي الإعداد العلمي للمعرفة القانونية بالنظم المعلوم بها . على أن يتم ذلك الإعداد العلمي للنظم القانونية في داخل مؤسسة من مؤسسات العمل الأمني والشرطي ككليات الشرطة والمعاهد الأمنية أو المدارس الشرطة .

والتأهيل القانوني يجب أن يتم على أساس مقررات معتمدة للدراسة في المعهد أو الكلية الأمنية، على أساس مقررات معتمدة تدرس على أسس ساعات دراسية معتمدة بحيث تشكل تلك المقررات برنامجاً علمياً متكاملًا يغطي كل عناصر المواد القانونية المطلوبة، سواء كانت خاصة بالمعاهد المشابهة في الدولة أو في الوطن العربي .

والاعداد القانوني المطلوب، يعني النظام أو القانون المعمول به في الدول أو الدول العربية . ولو أن الدول العربية تختلف بعض الشيء في النظام القانوني الذي يأخذ به، بل وربما من خلفيات مختلفة، فإن هذا لا تشكل عقبة في سبيل التأهيل القانوني المطلوب .

فبعض الدول العربية تأخذ بنظام التشريع الجنائي الإسلامي وذلك في الجانب الذي يرتبط بأجهزة الأمن والشرطة، والبعض الآخر من الدول

العربية يأخذ بنظام القوانين الوضعية وحتى هذه القوانين الوضعية نجد أن هنالك تبايناً في المصدر، فنجد البعض يأخذ بالقوانين من مصادر لاتينية والبعض الآخر من مصادر أنجلو سكسونية .

ومهما كان الأمر والتباين، فإن المطلوب هو التأهيل القانوني في مجال النظام أو القانون الذي تأخذ به الدولة . وذلك لأهمية الارتباط الوثيق بالعمل الأمني والشرطي . فلن يكتمل أي تأهيل للمتسبين لأجهزة العمل الشرطي والأمني بدون ذلك التأهيل القانوني . كما أن هذا التأهيل هو نظام معمول به في كل الدول تقريباً حتى يلم المتسبب إلى أجهزة العمل الشرطي بالمعرفة القانونية بالنظم المعمول بها في بلاده .

وإذا أخذنا النظام البريطاني مثلاً فنجد ذلك التأهيل القانوني هو أساس المقررات للمتسبين إلى أجهزة العمل الشرطي والأمني . وكذلك النظام الفرنسي مثلاً نجد نفس هذا التأكيد على أهمية التأهيل القانوني . والاشارة هنا للنظامين الفرنسي والبريطاني لأن كل الدول العربية التي تطبق القوانين الوضعية فإنها تستمد قوانينها اما من القواعد الانجلو سكسونية (بريطانيا) أو القواعد اللاتينية (فرنسا) .

٦ . ٢ الشرطة والتأهيل القانوني

قد يكون التساؤل الأول هو ، هل هنالك علاقة بين الشرطة والقانون؟ وإذا كان الأمر بالاجاب ، فما هي طبيعة تلك العلاقة ؟ إن مما لا خلاف فيه أن هنالك علاقة قديمة بين القانون والشرطة وهذه العلاقة منذ أن عرفت الشرطة بمهامها وواجباتها . ويرى البعض في دراسة العمل الشرطي باعتباره أحد مكونات النظم القانونية ، أو مكماً لها ، أو غير ذلك من التكييفات

للعلاقة بين القانون والشرطة ^(١) . وإذا كانت وظيفة القانون هي المحافظة على البناء الاجتماعي للدولة ، فإن الشرطة هي أدواته الفعالة لتلك المحافظة . ولا شك أن القواعد المنظمة للعمل الشرطي نشأت جنباً إلى جنب مع قواعد القانون . ويقال أن القانون استقر كعلم قائم بذاته وترك خلفه نظم الشرطة ، وأن ذلك يرجع بصفة أساسية للتدوين ^(٢) .

إن القانون كان وما زال يصدر من البرلمانات أو المجالس التشريعية ، ثم يتولى جهاز الشرطة تنفيذ القانون ، وهذه العلاقة الوثيقة دعت إلى التأمل في حقيقة العلاقة بين الشرطة والقانون ، ومع الاقرار بعدم تبعية الشرطة لعلم القانون ، إلا أن الحقيقة تبقى وهي أن كل من العلمين يكمل الآخر في المجال الذي تعمل فيه الشرطة وهو المجال الأمني وفي مجال إدارة العدالة الجنائية .

لذلك نجد أن الشرطة في حاجة دائمة إلى المعرفة القانونية حتى يمكنها أداء عملها بقدر من الضوابط وتحديد الإجراءات التي يتطلب اتخاذها في أداء الأعمال .

ان التطور العلمي المذهل في جميع أنحاء العالم في الجزء الأخير من القرن العشرين ، وما حظي به العالم العربي من نصيب من ذلك التقدم سواء كان أصيلاً أو مستورداً مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية وما صاحب ذلك من ظهور الجديد والمستجد من الجرائم والانحرافات ، تمثل تحدياً

(١) عادل مصطفى حسين . " الشرطة على طريق العلم وتأصيل المنهج " . مجلة الفكر الشرطي . شرطة الشارقة ، المجلد الأول ، العدد الأول ، يوليو ١٩٩٢ ، ص . ١٠٥ .

(٢) نفس المرجع السابق ، ص ١٠٥ .

لأجهزة الشرطة والأمن في الوطن العربي . وللمقابلة هذا التحدي فليس هنالك من مدخل أكثر مناسبة من اعداد العنصر البشري العامل في المؤسسات الشرطية والأمنية إعداداً علمياً وعملياً جيداً .

«وللاعداد الجيد والعلمي للمتسبين لتلك الأجهزة لمقابلة ذلك التحدي - تبرز بعض عناصر الانتقاء في أنظمة القبول والانتساب إلى تلك الأجهزة هي رأس الرمح في عملية الإعداد لتلك المواجهة»^(١) . ومن هذه العناصر عنصر الانتقاء والتأهيل القانوني .

«إن المتسبين لهذه الأجهزة وتأهيلهم للقيام بالمهام الشرطية والأمنية يمثلون العنصر الفاعل في تحقيق غايات هذه الأجهزة . فتبقى مسؤولية البناء الفكري والمهني لهؤلاء المتسبين هي السلاح الأمني في معارك العمل الأمني والشرطي»^(٢) ، وفي مقدمة هذا البناء الفكري التأهيل القانوني .

إن حسن اختيار المتسبين لأجهزة الشرطة والأمن في الدول العربية ، يجب أن يأتي في طليعة الاهتمامات لهذه المؤسسات الشرطية والأمنية في الوطن العربي ، ومن خلال عناصر الانتقاء عند اختيار المتسبين يتم تسليط الضوء على المستوى المرغوب للعمل في جهاز الشرطة والأمن في العالم العربي .

وبما أن هؤلاء المتسبين هم رجال المستقبل المسؤولين عن تطبيق القانون ومراعاته في حماية النفس والممتلكات واستتباب الأمن العام ، فإن مسؤولية

(١) عباس أبو شامة . معايير اختيار عضو هيئة التدريس بالكليات الأمنية . «الاجتماع الثامن لعمداء الكليات والمعاهد الأمنية في الدول العربية» . الرياض : أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، ١٤١٨ هـ .

(٢) المرجع السابق .

الإعداد لهم يبقى في الصدارة ليتمكنوا من الإيفاء بمسئولياتهم باقتدار وكفاءة
تلائم التحديات وتتغلب عليها .

ولما كانت مهمة رجل الشرطة والأمن تجعله دائماً في التصادم مع أنماط
متعددة من الأشخاص ممن يقعون في دائرة المحظور القانوني ، وأن هؤلاء
الأشخاص ينظرون لرجل الشرطة والأمن على أنه السلطة التي تحد من
حريتهم الشخصية التي يرونها .

ولما كان رجل الشرطة والأمن أكثر قابلية للانتقاد بحكم وضعه ذلك ،
فإن قضية الانتقال القانوني في أنظمة القبول إلى أجهزة العمل الشرطي
والأمني في الدول العربية تصبح أكثر إلحاحاً وأهمية ، وخصوصاً في ظل
التحديات التي تواجه رجل الأمن اليوم في أداء عمله والتي ربما يمثل بعضها
في الآتي :

١- المطلوب من ضابط الأمن أن يكون ضابط المهمات الصعبة ، كما يتطلب
منه أن يلم ببعض المعارف في الكثير من التخصصات الأخرى ،
فالمطلوب منه أولاً أن يكون رجل قانون يعرف مدى الشرعية في عمله
وضوابط العمل ، كما هو مطلوب منه أن يكون عالم اجتماع وأخصائي
نفسى^(١) ولديه معلومات طبية وعلمية مختلفة في الكثير من النشاطات .
وأن يكون ملماً بطبيعة السلوك الإنساني وغيره من المعارف المختلفة
في علم السلوكيات ، وعلى الرغم من أنه ليس المطلوب منه التخصص
الكامل والدقيق في كل ذلك ، لكن طبيعة عمله تفرض عليه الإلمام
بالجوانب الأساسية في الكثير من المعارف^(٢) .

(1) Whitacker B. ;The Police Harmend-Worth. England, 1990, p. 14.

(٢) عباس أبوشامة . المعايير النموذجية لرجل الأمن . الرياض : المركز العربي
للدراستات الأمنية والتدريب ، ١٤١٢هـ ، ص ١٢ .

أن هذه المتطلبات تعطي بعداً جديداً للانتقاء القانوني في أنظمة القبول إلى أجهزة العمل الشرطي .

٢- لم يعد مطلوباً من رجل الأمن القيام بواجباته التقليدية فحسب ، وإنما الدخول في مجالات جديدة والتي ربما لا تعبر عنها صراحة القوانين التي تحكم الواجبات التقليدية المناطة برجل الأمن تأديتها ولكنه تمثل مساحات مشرقة في أداء الواجب كرجل الأمن ، كالمهام ذات الطبيعة الاجتماعية التي تجعل علاقته أوثق مع الجمهور الذي يقدم على خدمته . ان هذا التواصل بين الواجب القانوني والخدمة الاجتماعية يمدد اطار وظيفة رجل الأمن ، والفلسفة التي تقوم عليها أسس تلك الوظيفة وهذا يلقي عبئاً ومسئولية على القائمين على اختيار عناصر المنتسبين لمهام الشرطة والأمن .

٣- أن السلطة التقديرية لرجل الأمن وأهمية تفعيل حقيقة هذه السلطة ومدى وجودها وسندها الشرعي والقانوني والحدود المطلوب عدم تجاوزها ، وما هو مطلوب داخل تلك الحدود ، والقيمة الحقيقية لتلك السلطة والتي تعطي بعداً آخر لرجل الأمن بحيث تخرجه من وضعه كآلة صماء يقوم بتطبيق القانون حرفياً وآلياً والتي تفيده إلى حد ما . هذه السلطة التي تعطيه حرية الحركة والتصرف حسب مقتضيات المواقف المختلفة بدون اخلال بالقواعد العامة النظامية والقانونية^(١) .

هذا الامام بجوانب هذه السلطة التقديرية التي تقع في دائرة ضبابية للكثير من رجال الأمن تتطلب مقدرة ومعرفة خاصة وهذه المعرفة

(١) عباس أبو شامة . معايير اختيار عضو هيئة التدريس بالكليات الأمنية . «الاجتماع الثامن لعمداء الكليات والمعاهد الأمنية في الدول العربية» . الرياض : أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، ١٤١٨ هـ .

الخاصة بهذه السلطة فهي في الأساس تعتمد على المعرفة القانونية بحدود تلك السلطة يعد شرعيتها. لذلك تبرز في هذا الجانب أهمية عنصر الانتقاء القانوني في أنظمة القبول إلى أجهزة العمل الشرطي والأمني في الدول العربية.

٤ - إن الانفجار الهائل في المعلومات والتقنيات الحديثة تلقي عبئاً متجدداً على رجل الأمن، وتتطلب منه إماماً متسارعاً بهذه الثورة في المعلومات والتقنية، وإلا تخلف إلى حد كبير في أداء واجباته في عالم متغير كل يوم. وكما أن التقنيات الحديثة أعطت رجل الأمن الكثير من الأسلحة لمحاربة الجريمة إلا أنها في نفس الوقت وقعت فريسة سهلة في بعض الأيدي الشريرة التي استخدمتها في ابتداء فنون جديدة لارتكاب الجريمة واخفائها، هذا الواجب المتجدد يلقي بطلاله على مسئولية القائمين على الاختيار لعناصر المنتسبين للعمل في أجهزة الشرطة والأمن.

٥ - إن التصادم المتوقع والمنظور من وقت لآخر بين أداء رجال الأمن لأعمالهم وبين حقوق الإنسان والحقوق القانونية الأخرى لأولئك الذين يصطدمون برجال الأمن هؤلاء في أداء أعمالهم، سواء كانوا في مرحلة الاتهام أو قلبها، استوجب وعياً بأبعاد هذه الحقوق والحد الفاصل مع واجبات رجل الأمن لحماية المجتمع.

وهذا الوعي والالمام المطلوب بحقوق المشتبه فيهم والمتهمين يقع إلى حد كبير في أهمية إدخال عناصر التأهيل القانوني في أنظمة القبول والانتساب إلى أجهزة العمل الشرطي والأمني في الدول العربية، وذلك أن حفظ الأمن والنظام وأداء الواجب الأمني بدون تمييز ووعي قد يؤدي إلى استبدال الجهاز الأمني.

كما أن الحماية المطلقة لحقوق من يقعون في يد الشرطة في كل المواقف قد يؤدي إلى الفوضى ، وينبغي على المجتمع المستقر أن يؤسس توازناً بين هذه النقيضين . والحاجة إلى هذا التوازن غير المخل بحقوق المواطنين وحقوق المتهم يجب أن يدركه أولاً رجل الشرطة والأمن . وهذا الإدراك لن يأتي إلا إذا كان مؤهلاً تأهيلاً قانونياً .

لذلك فإن هذا التأهيل القانوني يجب أن يكون أحد عناصر الانتقاء في أنظمة القبول والانتساب إلى أجهزة الشرطة والأمن في الدول العربية .

٦ - لا يكفي في هذا العصر الذي تتزايد فيه اهتمامات الرأي العام ودراسة وقياس اتجاهات الجمهور نحو العمل الأمني ، أن يؤدي العمل الشرطي والأمني بكفاءة وكفاءة وعلى مستوى رفيع ، بل لا بد أن تقتنع الجماهير بأن ذلك العمل يؤدي بمستوى عال وبقدر من الكفاءة حتى تمنح تأييدها وثقتها للمؤسسة الأمنية . إذ أن لأبد أن يقنع المواطن ويكون راضياً عن أداء الجهاز الأمني . فكل المؤسسات العامة هي في خدمة المواطنين ، ويجب أن تؤدي أعمالها بتناغم مع رغبات هؤلاء المواطنين وصدى تطلعاتهم ، وأول هذه المؤسسات هي المؤسسة الأمنية لخصوصية عملها ولارتباطها المباشر مع المواطنين .

لذلك فإن المهمة الأمنية أصبحت أكثر صعوبة لأنها يجب أن تضع في اعتبارها نيل رضا المواطنين وثقتهم في الجهاز الأمني ، وهذا لن ينعكس في الواقع ما لم يكن ضمن المناهج الأساسية للتأهيل في المعاهد الأمنية تأهيلاً قانونياً وإدراكاً لهذا الواقع للمسؤولين عن الانتقاء في أنظمة القبول والانتساب إلى الأجهزة الأمنية . وهذا التأهيل يجب أن يتضمن التأهيل القانوني لإدراك والعمل على هدي هذه الحقائق الهامة . لذلك كان هنالك

أهمية لادخال عناصر الانتقاء والتأهيل القانوني في أنظمة القبول والانتساب إلى أجهزة العمل الشرطي والأمني العربي .

إن الشروط والمعايير في أنظمة القبول والانتساب إلى أجهزة العمل الشرطي والأمني في الدول العربية ، قد تختلف قليلاً من دولة لأخرى ، ولكن المعايير العامة وهي متجانسة ، بل أن هنالك معايير مشتركة في عناصر الاختيار والانتقاء للمتسبين لأجهزة الشرطة والأمن في الدولة العربية . ومن هذه المعايير هي إدخال عناصر الانتقاء القانوني في أنظمة القبول والانتساب إلى تلك الأجهزة ، مع احتمالات الاختلاف في درجات وأبعاد ومدى هذا العنصر .

ان الشروط والمعايير التي توضع والتي يتم مراعاتها عند اختيار المتسبين إلى أجهزة الشرطة والأمن العربي ، والتي تتم مراعاتها عند الاختيار قصد بها مواصفات تجعل من المنتسب الشخص المناسب لأداء تلك المهمة الشاقة والمضنية والمرتبطة لعمل هو عمل مباشر مع الجمهور .

لذلك فإن مسؤولية الانتقاء والتدريب وتجهيز رجل الشرطة والأمن تلعب دوراً بارزاً في إعداد ذلك الرجل لأداء عمله أمام الجمهور بالكفاءة والمقدرة مسلحاً بتأهيل في مقدمته التأهيل القانوني . وهذا التأهيل يجعله مؤهلاً في أن يتقن دوره في المحافظة على الأمن والنظام وحماية الأنفس والممتلكات ، لذلك فإن هذا التأهيل يترك بصماته واضحة على مستوى الأداء الأمني عامة .

ومرة أخرى فإن حسن الاختيار للمتسبين لأجهزة الأمن العربي ، ومن ذلك أهمية إدخال عناصر الانتقاء القانوني في أنظمة القبول والتسجيل يشير في محصلته الأخيرة إلى الاطمئنان والثقة في سلامة الأداء الأمني .

٦ . ٣ نموذج تصوري لادخال عنصر التأهيل القانوني في أنظمة القبول والانتساب

إن التصور النموذجي لادخال عنصر التأهيل القانوني في أنظمة القبول والانتساب لأجهزة الشرطة والأمن العربية، يتطلب التعرف أولاً على ماهو الوضع فيما يتعلق بتلك الأنظمة الخاصة بالقبول والانتساب، ثم بعد ذلك التعرف على مدى صلاحية وفاعلية الأساليب والطرق المتبعة في الانتقاء القانوني في أنظمة القبول.

ولكن التعرف على الوضع فيما يتعلق بتلك الأنظمة وفي غياب وصول المعلومات المضمنة في الاستبيان من الدول العربية، يعتمد إلى حد كبير على المعلومات المكتيبة المتوفرة وحتى الأدبيات الخاصة بالموضوع. وتشير كل المعلومات المتوفرة إلى أن هنالك نظم انتقاء قانوني في أنظمة القبول والانتساب إلى أجهزة العمل الشرطي والأمني في كل الدول العربية ولو بدرجات متفاوتة. وأن جميع أجهزة القبول والانتساب تأخذ في اعتبارها قابلية المنتسب للتأهيل القانوني ان لم يكن أساساً مؤهلاً تأهيلاً قانونياً بدرجاته المختلفة، بل إن كل كليات الشرطة والأمن العربي على مستوى تأهيل الضباط ومدارس الشرطة على مستوى تأهيل الرتب الأخرى تتضمن مقرراتها مواداً قانونية كاملة أقلها فيما يختص بالقانون الجنائي. وهذه المواد القانونية تختلف في درجتها ومداهها من دولة لأخرى في العالم العربي، بل إن التأهيل القانوني في العديد من الدول العربية هو التأهيل الطاعي، وأن المواد القانونية لها الغلبة على كل باقي المواد بل وحتى التخصصات القانونية المختلفة وليس فقط التأهيل القانوني الجنائي وهو احد أساسيات العمل الشرطي.

والدول العربية التي تطبق نظام الشريعة الإسلامية في الحياة وبالتالي انظمتها القانونية فإن التأهيل الشرعي هو أحد أعمدة التأهيل للطلاب المنتسبين لأجهزة الشرطة والأمن العرب .

والدول العربية التي تطبق الأنظمة الوضعية فإن التأهيل القانوني الوضعي أيضاً يعتبر أحد ركائز التأهيل للانتساب للأجهزة الأمنية . فإن التأهيل القانوني له اعتبار خاص عند الانتقاء في أنظمة القبول والتسجيل للانتساب للأجهزة الشرطة والأمنية في كل الدول العربية . ولو أنه ظهرت في الفترة الأخيرة بعض الآراء التي تنادي بالتقليل من المواد القانونية في بعض كليات الشرطة ومدارسها التي تجعل الغلبة فيها للمواد القانونية على حساب كل المواد الأخرى ، وأن لا يكون القابلية للتأهيل القانونية لها الأسبقية على كل المؤهلات الأخرى .

وهناك مناداة إلى مثل تلك الأجهزة بالتركيز أكثر على المواد الشرطة والتأهيل الشرطي على أساس أنه ولو كان التأهيل القانوني مهما لكن يجب أن لا يكون هو الغالب في تلك المعاهد الشرطة والأمنية العربية . ولقد أشار المؤتمر الدولي لتأصيل العلوم الشرطة أخيراً إلى أهمية أن تعيد كليات ومعاهد الشرطة العربية مناهجها بحيث تكون العلوم الشرطة هي العلوم الطاغية في المناهج الشرطة وأن تكون الغلبة على العلوم الأخرى . ولو أن أحداً لم يناد بالغاء بعض العلوم القانونية ، بل العكس هو الابقاء عليها ، ولكن البعض - مع اختلاف الرأي - أن لا تكون لها الغلبة مقارنة مع العلوم الشرطة ، ولكن يبدو أن الرأي الغالب هو الاحتفاظ للعلوم القانونية بطابعها الآن بدون الاصرار على حجبتها من المقررات ، وذلك لأهمية التأهيل القانوني للمتسبين للأجهزة الأمنية وأهمية أيضاً أن يشمل ذلك الانتقاء للتأهيل القانوني .

لذلك فإن الواقع وما هو مطلوب يشير إلى أهمية وجود أو إدخال عناصر الانتقاء القانوني في أنظمة القبول والانتساب إلى أجهزة العمل الشرطي والأمني ، ولكن يجب أن يكون إدخال الانتقاء القانوني على أسس وله قواعد حتى يكون ذلك مؤسساً وثابتاً في قواعد القبول والانتساب وذلك لأهمية هذا العنصر والذي تمت الإشارة إليه من قبل .

ومن الأهمية بمكان وجود لجنة خاصة أو جهة معينة خاصة بالتأهيل القانوني في أنظمة القبول والانتساب . وهذه اللجنة الخاصة من شأنها أن تعطى نوعاً من المصادقية لهذا المطلب إن لم يكن موجوداً وبالصورة المطلوبة . كما أن وجود هذه اللجنة يبعد العقوبة والعشوائية في عنصر الانتقاء والتأهيل القانوني لأنظمة القبول والتسجيل وتعطيه بعداً آخر .

كما أنه من الأهمية بمكان وجود برنامج معد للتأهيل القانوني ، تتم مراجعته من وقت لآخر حتى يكون مواكباً للاحتياجات والمستجدات المطلوبة في هذا الجانب ، وهذا البرنامج يقوم باعداده مختصون في التأهيل القانوني وخبراء في المجال القانوني حتى تتوافق ذلك مع العلمية والتحديث المطلوبين .

وبما أن التأهيل القانوني هو أحد ركائز التأهيل والتدريب للمنتسبين لأجهزة الشرطة والأمن ، فإن مستوى ذلك التأهيل يعتمد على الاعداد المناسب والجيد للبرنامج المعد لذلك ، فإن البرامج يجب أن تعد على مستوى هذه النظرة لأهمية التأهيل القانوني في أنظمة القبول والانتساب لأجهزة العمل الشرطي والقانوني في الدول العربية .

أن ايجاد برنامج معد للتأهيل القانوني المناسب للاحتياجات يعتمد إلى حد كبير على من يقوم بوضع تلك البرامج ، وهذا يعكس أهمية الاستعانة

بالخبراء والمختصين في التأهيل القانوني لوضع تلك البرنامج، وأن يكون الأمر إلى لجنة متخصصة وليس إلى فرد واحد، أو إلى مجموعة من الخبراء تراعي الاحتياجات وتتطلع إلى المستجدات، كما أنها في نفس الوقت تناسب المؤهلات المطلوبة والمتوفرة في المتقدمين للانتساب في أجهزة الشرطة والأمن العرب.

وهذا يعني الربط بين الخلفية القانونية للمرشحين ومدى تناسبها مع دراستهم القانونية فيما بعد، ولا شك أن أسس الاختيار للمرشحين يتضمن شروطاً يؤدي إلى إختيار من لهم الخلفية القانونية المطلوبة أو الجاهزية والاستعداد للتأهيل القانوني. وبعد ذلك يتم تصميم برامج الدراسة القانونية على أساس الخلفية القانونية للمرشحين، سواء كانوا مؤهلاً تأهيلاً قانونياً إلى درجة معينة أو لديهم الاستعداد لذلك التأهيل القانوني فيما بعد.

وإزاء ذلك فإنه من الأوفق مراعاة رغبة المرشحين في التأهيل القانوني إذ أن هذه الرغبة تعتبر دلالة على الاستعداد ومؤشراً على مستوى الاستيعاب للدراسات القانونية فيما بعد، إذا انعدمت الرغبة في التأهيل القانوني وسط المرشحين. فإن هذا ربما يكون مؤشراً إلى عدم نجاح برنامج التأهيل القانوني بالكيفية والمستوى التي يرغب المسؤولون بتحقيقها في مخرجات ذلك التأهيل.

كما أنه من الأهمية بمكان تحديد ضوابط في موضوع استمرار الدراسة عند اكتشاف فقدان هذه الرغبة أو عدم القدرة على الاستيعاب القانوني

(١) عباس أبو شامة. معايير اختيار عضو هيئة التدريس بالكليات الأمنية. «الاجتماع الثامن لعمداء الكليات والمعاهد الأمنية في الدول العربية». الرياض : أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٤١٨هـ.

لأحد أو أكثر من المرشحين ، وتحدد هذه الضوابط ما إذا كان التأهيل القانوني نفسه وبالمستوى المطلوب والعمق المرجو يكون سبباً في استبعاد أو الاستمرار في الدراسة لأحد المرشحين أم لا .

إن ذلك يشير إلى أهمية وجود تقييم مستمر لمدى الاستيعاب للتأهيل القانوني ، وهذا من الناحية الإدارية قد يتطلب وجود قسم خاص للتأهيل القانوني أثناء الدراسة . يكون من أحد واجباته اجراء ذلك التقييم .

لذلك فإن الأمر يتطلب من هذا القسم عمل متابعة مستمرة للتحصيل القانوني للمرشحين أثناء الدراسة ، وذلك من اليوم الأول لفترة ذلك التأهيل حتى انتهاء تلك الفترة المقررة . وهذه المتابعة يجب أن تكون على أسس علمية يرصد درجات أو أي مقياس علمي آخر يكون مؤشراً إلى مدى استيعاب واستفادة الدارس من ذلك التأهيل القانوني وحفظ كل ذلك بسجل متابعة مستمرة .

كما أنه ربما يكون مهماً أن يكون النجاح في المواد القانونية شرطاً للتخرج فيما بعد انتهاء فترة التأهيل . وهذا الشرط يبدو هاماً للاطمئنان لمقدرة المرشح عند انخراطه في العمل على أداء عمله ملتزماً بالجانب القانوني من ناحية اجراءات وضوابط ومحاذير ، وموضوع هذا النجاح يحدد بنسبة معينة تضعها السلطة المختصة ، وهذا مرتبط بالنسبة المئوية التي تحددها تلك السلطة للمواد القانونية بالنسبة لباقي المواد .

فرغم أهمية هذه المواد القانونية إلا أنه يجب أن يكون هنالك تناسباً بينها وبين المواد الأخرى ، وإذا كانت الأصوات قد ارتفعت بالمطالبة بأن لا تكون الغلبة للمواد القانونية على حساب المواد الأخرى ، إلا أنه من المهم أن تمثل هذه المواد القانونية نسبة مقدره بين المواد الأخرى . وهذه النسبة

المقدرة تقوم كل دولة بتحديد ما حسب الاحتياج المحلي وحسب النظام القانوني المعمول بها، ولكن في كل الظروف أن لا تكون تلك النسبة متدنية بحيث تؤثر تأثيراً مباشراً على عدم بروز التأهيل القانوني كأحد أعمدة التأهيل بالنسبة لأنظمة القبول والانتساب لأجهزة الشرطة والأمن في الدول العربية.

٦ . ٣ . ١ شكل الأنموذج

يكون شكل الأنموذج في مستويين :

أحدهما في الدول العربية التي تنتقي طلبة الكلية الأمنية من القانونيين . وهناك الاختيار على أساس القابلية في النجاح واستيعاب المواد القانونية في الدراسة في الكلية الأمنية . وهذا يتم على أساس معايير عدة ، منها الدراسات السابقة والمقررات للطلاب المتقدم . وهذه الدراسات قد لا تكون قانونية ولكن طبيعتها تدعو للاعتقاد بأن ميدانها يساعد على تفهم المواد القانونية في الكلية الأمنية .

وثانيهما في الدول العربية التي تختار طلبتها للكلية الأمنية من الجامعيين ، فإن الطلبة الذين لديهم مؤهلات ودراسات قانونية يعطى لهم بعض الأسبقية عند الاختيار مع الدراسات الأخرى ، مع التأكيد على عدم حرمان أصحاب الدراسات غير القانونية من فرص القبول ، وفي هذه الحالة فإنه ينظر إلى موضوع قابليتهم لاستيعاب المواد القانونية في الكلية الأمنية .

إنه يصعب وضع أنموذج مفصل في هذه الدراسة وذلك لأنه سيواجه بصعوبة اختلاف الأنظمة القانونية في الدول العربية وهناك من يطبق نظام الشريعة الإسلامية كاملة ، وهناك من يستمد قوانينه من الشريعة الإسلامية ، وهناك من يطبق القوانين الوضعية ، لذلك فإن أنظمة القبول

للكليات والمعاهد الأمنية لا بد أن تأخذ في الاعتبار النظام القانوني الأساس في الدولة، وهي تضع أنموذجاً محلياً لادخال عنصر التأهيل القانوني في أنظمة القبول والانتساب للمعاهد الأمنية العربية. كما أن هنالك اختلاف في المستويات التعليمية التي يتم تجنيد الراغبين فيها للانتساب للمعاهد الأمنية، وكل له فلسفته وبخاصة في ذلك الاختلاف.

ولكن هذا الأنموذج يجب أن تكون الغلبة في للمواد القانونية على حساب المواد الأخرى، بحيث تكون كل المقررات الدراسية هي مقررات قانونية كما هو الحال الآن في بعض الكليات الأمنية العربية والتي تكون مقابلها الآن رأي مخالف يرى أن تكون الغلبة للعلوم الشرطية وليس للعلوم القانونية.

٦ . ٣ . ٢ كيفية التأهيل القانوني

لقد درجت العديد من الدول العربية على ادخال التأهيل القانوني في مناهج الكليات والمعاهد الأمنية، ولكن ذلك بدرجات مختلفة، فمنهم من يكون التأهيل في هذه المعاهد طاعياً في البرامج وله الغلبة على العلوم الأخرى، ومنهم من يكون التأهيل القانوني في شكل مقرر واحد فقط. ولكن التأهيل القانوني يبقى عنصراً هاماً في التأهيل والانتساب للكليات الأمنية العربية، وذلك لطبيعة العمل الأمني والذي يتطلب ذلك.

٦ . ٣ . ٣ مبررات التأهيل القانوني

إن مبررات التأهيل القانوني هي أن أنظمة العمل الأمني تقوم على النظام والثانون المعتمد في البلاد. إن المسؤولية الأولى للعمل الأمني هو تطبيق النظام والقانون، ولذلك فإنه يتطلب أن يتسم كل العمل بالشرعية وأن لديه سند في النظام والقانون، ولا يجوز العمل في المجال الأمني إلا

على أسس النظام والقانون المعتمد . وبما أن المهام الأساسية للجهاز الأمني هي منع الجريمة واكتشافها، إذا وقعت والمداعاة في المحاكم إذا تطلب النظام ذلك والحفاظ على الزمن العام والسكينة العامة والمحافظة على الأرواح والممتلكات، فإن كل تلك الواجبات تتم في إطار قانوني محدد، وعلى هدي إجراءات قانونية منظمة للسير في الإجراءات فيصبح التأهيل القانوني في هذه الحالة جزءاً أساسياً من تأهيل رجل الأمن .

وكما تمت الإشارة أعلاه فإن تنفيذ ذلك يتم من خلال التأهيل القانوني في الكليات والمعاهد الأمنية وذلك بمررات محددة ومنتظمة ومندرجة طوال الفصول الدراسية، وهي مقررات مرتبطة بأفرع القانون التي لها علاقة مباشرة بالعمل الأمني والعمل الجنائي على وجه الخصوص، فالقانون الجنائي يكون في صدر اهتمامات الكليات والمعاهد الأمنية كمقرر أساس، وذلك لشقيه القانون الأصلي كقانون العقوبات والشق الثاني الخاص بالاجراءات الجنائية، وبالطبع فإن القانون الجنائي هو القانون المعتمد في الدولة مع بعض المقارنات مع التنظيمات الجنائية الخاصة بإدارة العدالة الجنائية في بعض الدول الأخرى .

التوصيات

- ١- الاعتماد الفعلي لأسلوب الانتقاء النفسي السلوكي ، في أنظمة القبول والترشيح ، لدى أجهزة الشرطة والأمن العربية (في الدول التي لم تعتمد بعد هذا الأسلوب).
- ٢- تشكيل لجان (لجنة) مختصة في عملية تطبيق أسلوب الانتقاء والاختيار النفسي السلوكي ، لتشرف ، وتراقب ، وتتابع ، وتقيم العملية من البداية إلى النهاية .
- ٣- المراجعة الدورية للنماذج والأساليب المستخدمة في عملية الانتقاء ، والاختيار النفسي السلوكي ، بما يكفل مواكبة التطورات العلمية والاجتماعية ، وخصوصيات المجتمع .
- ٤- اعتماد الأساليب التي يمكن تحويل نتائجها إلى معطيات كمية (Quantitative) أو تلك التي تؤدي إلى سهولة عملية المقارنة الموضوعية ، بين المترشحين .
- ٥- تبادل المعلومات والمعطيات المتعلقة بأساليب ونماذج ، وطرق ، الانتقاء والاختبار النفسي السلوكي للقبول لأجهزة الشرطة والأمن - العربية . تشكيل لجنة عربية دائمة ، لذلك الغرض .
- ٦- إجراء دراسة مسحية على واقع الانتقاء النفسي السلوكي ، في أنظمة القبول والترشيح لدى أجهزة الشرطة و الأمن العربية . وتقديم نتائج الدراسة لمجلس وزراء الداخلية العرب ، قبل نهاية سنة ٢٠٠٠ .
- ٧- انشاء وحدات ، أو أقسام للطب النفسي ، والمختصين النفسانيين ، ضمن أجهزة الرعاية الصحية للشرطة والأمن العربية ، لتقديم الرعاية النفسية عند الحاجة .

- ٨- أهمية أن يكون عنصر الانتقاء القانوني في أنظمة القبول والانتساب إلى أجهزة العمل الشرطي والأمني في الدول العربية من العناصر الرئيسة في عملية الانتقاء .
- ٩- تحديد أساليب معينة يتم اتباعها في الانتقاء القانوني ، وأن تكون هذه الأساليب صالحة وحديثة للتطبيق .
- ١٠- التأكد من جدية التطبيق الفعلي لاختبارات الانتقاء القانوني في أنظمة القبول .
- ١١- ان جدية التطبيق تعتمد على وجود نماذج معتمدة للانتقاء القانوني تكون لدى أجهزة الانتساب في الأجهزة الشرطية والأمنية في الدول العربية .
- ١٢- انشاء آليات محلية في كل دولة للتطبيق الفعلي للانتقاء القانوني في أنظمة القبول والانتساب .
- ١٣- تقييم أساليب الانتقاء القانوني من وقت لآخر للاطمئنان على سلامة ما يجري ، وذلك بوضع نظام وأسلوب للمتابعة والتقييم .

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ادريس، سهيل (١٩٩٨). المنهل، بيروت: دار الآداب.
- الخطيب، جمال (١٩٩٠). تعديل السلوك: القوانين والإجراءات، الرياض: مكتبة الصفحات الذهبية.
- السيد، عبدالحليم محمود (د.ت). «الذكاء الانساني»، في علم النفس العام، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- تايلر، ليونا (١٩٨٨). الاختبارات والمقاييس (ترجمة سعد عبدالرحمن) ط ٢، القاهرة: دار الشروق.
- سعيد، جلال الدين (١٩٩٤). المصطلحات، والشواهد الفلسفية، تونس: دار الجنوب للنشر، تونس.
- شرطة الشارقة. المؤتمر الدولي لتأصيل العلوم الشرطية. الشارقة، ١٩٩٨ م. طالب، أحسن (١٩٩٧). المدينة والجريمة، بيروت: دار الفنون للنشر والتوزيع، لبنان.
- _____ (١٩٩٨). الجريمة والعقوبة، والمؤسسات الاصلاحية، الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- عادل مصطفى حسين (١٩٩٢). الشرطة على طريق العلم وتأصيل المنهج. مجلة الفكر الشرطي. شرطة الشارقة.
- عباس أبو شامة (١٤١٢هـ). المعايير النموذجية لرجل الأمن. الرياض: المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب.

_____ (١٤١٨ هـ). معايير اختيار عضو هيئة التدريس بالمعاهد
الأمنية . أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية .

عبدالخالق ، أحمد (١٩٨٦). استخبارات الشخصية، الاسكندرية : دار
المعرفة .

عقل ، محمود عطا حسين (١٩٩٦). الارشاد النفسي التربوي ، الرياض :
دار الخريجي للنشر والتوزيع .

كالينين ، الكسندر بتروفنش (١٩٩٨). «دور ومكانة جامعة الشرطة بوزارة
الشؤون الداخلية الروسية ، في إعداد كوادر أنظمة الشئون
الداخلية» مؤتمر الشارقة الدولي ، لتأصيل العلوم الشرطية ،
الشارقة ، الامارات العربية المتحدة ١٣ - ١٦ ديسمبر ١٩٩٨ م .

محمد زيغور ، محمد (١٩٩١). السلوك والقياس الشخصي في علم
النفس . بيروت : رشاد برس .

معتز ، سيد عبدالله (د . ت). «الشخصية الانسانية»، في علم النفس العام،
(أشراف) عبدالحليم محمد السيد ، القاهرة : دار غريب للطباعة
والنشر .

ثانيا: المراجع الانجليزية

Annastasi, A. (1976). Psychological Testing, Mac Millan: New
York, (4 et) .

Arthur, R,O. (1971) How Many Robbers Burglars, Sex,
Criminals in Your department Hiring this year, in
Journal of Polygraph studies, No, 6,6, New York .

Bonner, H. (1961) Psychology of Personality Roland , N.Y.

- Byrne, Donn, (1974) An Introduction to Personality Printice Hall, Inc, Englewood , Cliffs New Jersey.
- Eysenck, E. (1969) Personality Structure and Measurement, Routledge, Keagan Paul, London.
- Furnham, Adrian, (1995) Personality at work, the role of Individual Differences in the work place , Routledge, London.
- Genter and Genter, R.A. (1976) Personality Inventories, clinical Methods in Psychology in Weiner, I. B. (ed). Methods in Psychology, Wiley, New York.
- Guilford , J.P. (1970) Fundamental of Mental and Physical handicaps, Menthen, London.
- Mac Bride, R.J. Martin,(1983) J.T. Reliability and Validity of Adaptive Ability tests, Academic press, New York.
- Marshall, Gordon, (1961) Concise Dictionary of Sociology, Oxford University, Roland , N.Y.
- Poole, Mauren, The Impact of Women Policing as it relates to education and leadership (Team Presentation) Sharjah, International Police Conference, U.A.E. 13-16 Dec. 1998.
- Reichenberger, Norman, (1992)Raphael, Alan, J, Advanced Psycho diagnostic Interpretation of the Bender Gestalt Test , Prager, New York.
- Swanson, Ch, Territo L. Taylor, R, (1988) Police Administration (2d-ed) Mac Millan, New York.
- Territo, L. The use of the Polygraph in Pre-employment Screening Process, Police Chief, (Review), No, 47, 7, July, 1974, (New York).

- Thorndik, R. Hagan, E. (1959) 10,000 Careers, John wiley and Sons, Inc, New York.
- Tyler E. Leona , (1971) Tests and Measurments, Englewood, Cliffs, Printice Hall, New Jersey.
- Vbernon, P.E. (1949) Personality Selection inj the British forces, University of London Press.
- Walpen, Laurent, Social Sciences 8the Police, a practitioner Experience International Conference on Police , Science, Sharjah, U.E.A. 13-16 December, 1998.
- Watson, N.G. (1995) Hours of work in Great Britain and Europe, Employment Gazette, November, 1992, London.
- Watson, Thom, Receviting and Selection, in , Keith, Sisson, (ed), Personnel Management, Black Well, Oxford .
- Wiggins, J.S. (1973) Personality and Prediction, Principals of Personality Assessment, Massachusetts, Adisson Wedley.
- Williams, R. (1992) Management Selection in Local Gouvernment, Human Resource, Journal , Vol, 3, No. 2, Winter, London.
- Whitacker, B. (1990) The Police. Harmend : Worth-England.

ثالثاً: المراجع الفرنسية

- Anzieu, Didier, (1995) Lauto-Analyoe de freud, et la de couverte de la psychanalys, Ceres, editious, Tonis.
- Azzopardi, Gilles, (1995) Les Nouveaux Tests de Recrutement, Marabout, Brjxelles.

- Collona, Stephanie, Verges Jean pierre, Seulement, 5000 hommes face a la deliaquence, France Soir, Vendredi 22, Janvier, 1999, Paris France.
- Duferigne, Jean Pierre, Etes-Vous, Parano, Lexpress-(Review , No. 2459, du-20, 26 Aout, 1998, Paris, France.
- Freud, Sigmund, (1992) Introduction ala Psychanalyse, petite bibliotheque, payot, Paris.
- Hirigoyen, (1998) Marie-France, Le Harcellement Moral, Syros, Paris.
- Hugurt, Cathrine, (1985) Les regles dordu Curriculum Vitea, Marabout, Bruxelles.
- Journal officiel de la Republique Fransaise No, 13183 de, 10 Septembr 1997.
- Karli, Pierre, (1997) Lhomme Agressif, Editions odile jacob, Paris.
- Klaunitzer, J.E. (1992) Les Tests dintelligence, Marabout, Bruxellrs.
- Le Roux Bruno, Trop de Policiers ne vont Jamais sur Jerrain, France Soir, 22 Janvier, 1999, Paris France.
- Lymann, Heinz, Repression du Hareelement sur le lieu du Travail, Nouvel Observateur, No. 1785 du, 21-27 Janvier, 1999, Paris , France.
- Novel Observateur, (Review), No. 1785, Paris, Januier, 1999.
- Postel, Jacques(1993) (Dir) Pictionnaire de Psychiatrie et de Psychopathologic clinique, La Rousse, Paris.
- Roche, Sebastion,(1993) Le sentiment Dinsecurite Press, Universitaire de france Pue, Paris